



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA STAVEBNÍ

FACULTY OF CIVIL ENGINEERING

ÚSTAV STAVEBNÍ EKONOMIKY A ŘÍZENÍ

INSTITUTE OF STRUCTURAL ECONOMICS AND MANAGEMENT

**NÁKLADY NA PRACOVNÍKY VE STAVEBNÍM
PODNIKU**

ANALYSIS OF COSTS ON THE WORKERS IN THE CONSTRUCTION COMPANY

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Kamila Esslerová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Ing. GABRIELA KOCOURKOVÁ, Ph.D.

BRNO 2021



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

FAKULTA STAVEBNÍ

Studijní program	B3607 Stavební inženýrství
Typ studijního programu	Bakalářský studijní program s prezenční formou studia
Studijní obor	3607R038 Management stavebnictví
Pracoviště	Ústav stavební ekonomiky a řízení

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Student	Kamila Esslerová
Název	Náklady na pracovníky ve stavebním podniku
Vedoucí práce	Ing. Gabriela Kocourková, Ph.D.
Datum zadání	30. 11. 2020
Datum odevzdání	28. 5. 2021

V Brně dne 30. 11. 2020

doc. Ing. Jana Korytářová, Ph.D.
Vedoucí ústavu

prof. Ing. Miroslav Bajer, CSc.
Děkan Fakulty stavební VUT

PODKLADY A LITERATURA

Tichá, A., Tichý, J., Vysloužil, R.: Rozpočtování a kalkulace ve výstavbě, akademické nakladatelství Cerm, Brno, 2008, ISBN 978-80-7204-587-7

Tichá, A., Kocourková, G.: Pracovní inženýrství, akademické nakladatelství Cerm, Brno 2018, ISBN 978-80-7204-973-8

HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1.

Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ

Cílem práce je charakteristika mzdové politiky v ČR s podrobnějším zaměřením na problematiku odměňování ve stavebnictví.

1. Mzdová politika v ČR.
2. Tvorba cen ve stavebnictví.
3. Popis nákladů na pracovníky v konkrétní stavební firmě.
4. Analýza nákladů na pracovníky.

Požadovaným výstupem je zpracování analýzy nákladů na pracovníky v konkrétním stavebním podniku.

STRUKTURA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

VŠKP vypracujte a rozčleňte podle dále uvedené struktury:

1. Textová část závěrečné práce zpracovaná podle platné Směrnice VUT "Úprava, odevzdávání a zveřejňování závěrečných prací" a platné Směrnice děkana "Úprava, odevzdávání a zveřejňování závěrečných prací na FAST VUT" (povinná součást závěrečné práce).
2. Přílohy textové části závěrečné práce zpracované podle platné Směrnice VUT "Úprava, odevzdávání, a zveřejňování závěrečných prací" a platné Směrnice děkana "Úprava, odevzdávání a zveřejňování závěrečných prací na FAST VUT" (nepovinná součást závěrečné práce v případě, že přílohy nejsou součástí textové části závěrečné práce, ale textovou část doplňují).

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zaměřuje na analýzu nákladů na pracovníky ve stavebním podniku. Předmětem je vymezení nákladů na stálé zaměstnance a na externí zaměstnance v konkrétním stavebním podniku.

Jsou definovány pojmy mzdová politika v ČR, mzda a plat, ceny ve stavebnictví, dělníci a THP pracovníci. Následující část popisuje náklady, jež podnik má na své stálé zaměstnance, a jaký náklad má na externí zaměstnance. Dále je porovnána výhodnost najatých pracovníků a stálých zaměstnanců.

V závěru práce je vyhodnoceno, zda je výhodnější si pracovníky najímat či je mít jako stálé zaměstnance. Jsou také objasněny důvody, proč to má firma takto nastaveno.

KLÍČOVÁ SLOVA

mzdová politika ČR, mzda, pracovníci, ceny ve stavebnictví, kalkulace, stavební podnik

ABSTRACT

The bachelor's thesis focuses on the analysis of the costs of workers in the construction company. The subject is the definition of the costs of permanent employees and external employees in a particular construction company.

The terms wage policy in the Czech Republic, wages and salaries, prices in construction, workers and THP workers are defined. The following section describes the costs that an undertaking has for its permanent employees and the cost it has for external employees. It is also compared whether it is advantageous to hire or have permanent employees.

At the end of the work, it is evaluated whether it is preferable to hire or have them as permanent employees. The reasons why the company has it set up in this way are also clarified.

KEYWORDS

wage policy of Czech Republic, wage, workers, prices in construction, calculation, construction company

BIBLIOGRAFICKÁ CITACE

Kamila Esslerová *Náklady na pracovníky ve stavebním podniku*. Brno, 2021. 53 s.

Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta stavební, Ústav stavební ekonomiky a řízení. Vedoucí práce Ing. Gabriela Kocourková, Ph.D.

PROHLÁŠENÍ O PŮVODNOSTI ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci s názvem *Náklady na pracovníky ve stavebním podniku* zpracoval(a) samostatně a že jsem uvedl(a) všechny použité informační zdroje.

V Brně dne 28. 5. 2021

Kamila Esslerová
autor práce

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji za odborné vedení, vstřícnost a ochotu vedoucí své bakalářské práce paní Ing. Gabriele Kocourkové, Ph.D.

Také děkuji Stavební firmě ŠMAK, s.r.o. za poskytnutí informací potřebných pro mou bakalářskou práci.

Obsah

1	Úvod.....	10
2	Mzdová politika v ČR.....	11
2.1	Odměňování	11
2.2	Pracovněprávní předpisy	11
2.2.1	Právní normy na úrovni státu	11
2.2.2	Vnitropodnikové předpisy pro odměňování	11
2.3	Pracovněprávní vztahy	12
2.4	Mzdy a zpracování mezd.....	12
2.4.1	Mzda.....	13
2.4.2	Plat	13
2.4.3	Minimální mzda	14
2.4.4	Zaručená mzda	15
2.4.5	Zpracování mezd a platů	16
2.5	Druhy mezd	16
2.5.1	Časová mzda	16
2.5.2	Úkolová mzda	17
2.5.3	Podílová mzda.....	17
2.5.4	Smíšená mzda.....	18
2.6	Mzdové náklady	18
2.7	Výpočet čisté mzdy	18
2.8	Daň z příjmu fyzických osob.....	19
2.8.1	Předmět daně z příjmů fyzických osob:	19
2.8.2	Příjem ze závislé činnosti.....	19
2.8.3	Nezdanitelné části základu daně	20
2.8.4	Slevy na dani	20
2.9	Změny pro rok 2021	21
2.9.1	Minimální mzda	21
2.9.2	Zaručená mzda	21
2.9.3	Sleva na dani	21
2.9.4	Výpočet čisté mzdy	22
3	Tvorba cen ve stavebnictví	23
3.1	Náklady a nákladově orientovaná tvorba cen.....	23
3.1.1	Náklady	23
3.1.2	Druhy nákladů.....	23
3.1.3	Kalkulační postupy.....	26
3.1.4	Kalkulační technika.....	27
3.1.5	Kalkulační metody	28

3.2	Cenové kalkulace ve stavebnictví	28
3.2.1	Rozpočet individuálně kalkulovaný	28
3.2.2	Kalkulace jednotkové ceny	30
3.2.3	Zúčtovací hodinová sazba (HZS).....	32
3.2.4	Zúčtovací hodinová cena (HZC).....	33
3.2.5	Specifikace	33
4	Popis nákladů na pracovníky ve stavební firmě.....	34
4.1	Popis stavební firmy	34
4.1.1	Historie	35
4.1.2	Vize firmy	35
4.1.3	Služby.....	35
4.1.4	Organizační struktura	38
	Skladba zaměstnanců	39
4.2	Popis nákladů na pracovníky	39
5	Analýza nákladů na pracovníky	41
5.1	Celkové náklady	41
5.1.1	Vyhodnocení	42
5.2	Porovnání nákladů všech na HPP a všech na OSVČ	43
5.2.1	Dělníci na HPP	43
5.2.2	Dělníci OSVČ	44
5.2.3	Vyhodnocení	44
5.3	Čistá mzda	46
5.3.1	Výpočet čisté mzdy v roce 2020	46
5.3.2	Výpočet čisté mzdy nyní.....	47
5.3.3	Výsledek.....	48
6	Závěr	49
7	Seznam použitých zdrojů	50
8	Seznam zkratk	51
9	Seznam tabulek	52
10	Seznam grafů a obrázků	53

1 Úvod

S náklady na své zaměstnance se firmy potýkají neustále. Některé podniky si svých zaměstnanců váží více a mají pro ně tak více benefitů, s tím jsou ale spojené vyšší náklady, některé podniky platí jen to, co musí. Složení a velikost nákladů má tedy každá firma jiné. V případě externích pracovníků mají firmy pouze jeden celkový náklad, ve kterém zaplatí najaté osobě pouze práci, co všechno si v této ceně ale živnostník účtuje, už firma nevidí.

Cílem této bakalářské práce je analýza nákladů na pracovníky ve stavebním podniku. Zkoumány budou náklady na stálé zaměstnance a najaté živnostníky v oboru zedník a sádrokartonář. Potřebné informace byly dodány Stavební firmou ŠMAK, s.r.o. Získané informace obsahují různé náklady na vlastní zaměstnance a roční náklad na najaté OSVČ.

Teoretická část se bude zabývat mzdovou politikou v ČR a tvorbou cen ve stavebnictví. První kapitola nejprve řeší odměňování, následují pracovněprávní předpisy a vztahy, dále je řečeno, jaký je rozdíl mezi mzdou a platem, druhy mezd a výpočet čisté mzdy. Zmíněna je také daň z příjmu fyzických osob. Ve druhé kapitole se hovoří o nákladech, nákladově orientované tvorbě cen, kde jsou mimo jiné vyjmenovány druhy nákladů, a jsou zde také zmíněny cenové kalkulace ve stavebnictví, kde je přiblíženo, jak se sestavuje rozpočet a jednotková cena.

Praktická část je rozdělena do dvou částí: popis nákladů podniku a samotná analýza nákladů. První část začíná samotným popisem Stavební firmy ŠMAK, s.r.o., čím se zabývá, jaké služby poskytuje a jaká je struktura firmy. Jsou zde představeny náklady na pracovníky v oboru zedník a sádrokartonář. Jedná se o náklady na stálé zaměstnance a na najaté OSVČ v daných oborech. Ve druhé části jsou zmíněné náklady analyzovány a okomentovány. Také je zde ukázán výpočet čisté mzdy těchto zaměstnanců v roce 2020, který je porovnán s výpočtem čisté mzdy v roce 2021.

Firmy si většinou najímají OSVČ, protože na ně mají nižší náklady než na své stálé zaměstnance, za které kromě mzdových nákladů platí i další náklady, jako jsou například různá školení, BOZP či povinné úrazové pojištění. Analýzou má být zjištěno, jak výhodné je to pro Stavební firmu ŠMAK, s.r.o., zda se jim vyplatí najímat spíše externí pracovníky či zaměstnávat vlastní zaměstnance.

2 Mzdová politika v ČR

2.1 Odměňování

Jestliže zaměstnanec vykonal práci, přísluší mu určitá odměna. Odměna je účinnou motivací pracovníka a má mu dát pocit, že si firma uvědomuje, že je součástí týmu, a uznává jeho hodnotu. Každý podnik, instituce nebo organizace má svůj vlastní systém odměňování [1].

2.2 Pracovněprávní předpisy

Základem systému odměňování jsou mzdové předpisy. Dělí se na právní normy na úrovni státu a na úrovni vnitropodnikové [1].

2.2.1 Právní normy na úrovni státu

Zákony:

- Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů, který se mění zákonem č. 285/2020 Sb.
- Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/1991 Sb., *o kolektivním vyjednávání*.
- Zákon č. 592/1992 Sb., *o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění*, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 589/1992 Sb., *o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na statní politiku zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 586/1992 Sb., *o daních z příjmů*, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 110/2019 Sb., *o zpracování osobních údajů*.

Nařízení vlády:

- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., *o minimální mzdě*
- Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., *o platových poměrech ve veřejných službách a správě*, ve znění pozdějších předpisů, který se mění nařízením vlády č. 300/2019 Sb. [1].

2.2.2 Vnitropodnikové předpisy pro odměňování

Organizační:

- Pracovní řád a ostatní organizační předpisy

Mzdové:

- Kvalifikační katalog profesí (7 tarifních stupňů)
- Mzdové tarify
- Formy mezd a platů

2.3 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci se neustále vyvíjejí a v některých situacích může v rámci nich dojít ke komplikacím. Aby takové situace nenastávaly, uzavírají se mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na různých úrovních smlouvy, které mají zájem udržet sociální smír. Rozlišujeme následující:

- **Generální dohoda**
 - uzavírá ji Rada pro sociální dialog (tzv. tripartita),
 - uzavírají ji na nejvyšší úrovni: vláda se zaměstnavatelskými svazy a odbory.
- **Kolektivní smlouva**
 - podniková úroveň,
 - uzavírá ji vedení podniku a podniková odborová organizace,
 - není-li uzavřena, platí smlouva vyšší právní síly.
- **Smlouvy se zaměstnancem**
 - na úrovni jednotlivce,
 - uzavírá ji vedení podniku se zaměstnancem [1].

V těchto smlouvách se upravuje podle typu a působnosti – politika zaměstnanosti, mzdová politika a sociální politika.

Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vznikají dva pracovněprávní vztahy:

- a) **pracovní poměr**, který vzniká:
 - **pracovní smlouvou**, která musí obsahovat: sjednaný druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce,
 - **volbou**,
 - **jmenováním**.
- b) **dohodou** o práci konané mimo pracovní poměr [1]:
 - **provedení práce** – dohoda o provedení konkrétní činnosti, maximální počet hodin za jeden kalendářní rok je 300, dohody uzavřené u jednoho zaměstnavatele se sčítají, do odměny 10 000 Kč měsíčně se nemusí odvádět zdravotní a sociální pojištění,
 - **pracovní činnosti** – nepřetržitá činnost menšího rozsahu, nesmí překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby, pokud měsíční odměna nepřesáhne 2 500 Kč, nemusí se odvádět zdravotní a sociální pojištění [2].

2.4 Mzdy a zpracování mezd

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo v případě dohody odměna za podmínek stanovených zákonem v zákoníku práce. Mzda a plat se vydávají na základě odvedené práce podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, také podle obtížnosti

pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků [2].

2.4.1 Mzda

Tento pojem je používán v podnikatelské oblasti. Mzda je peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) udělované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci v pracovním poměru.

Jiná plnění poskytovaná ve spojitosti se zaměstnáním se za mzdu nepovažují, jsou to především:

- náhrady mzdy,
- odstupné,
- cestovní náhrady,
- výnosy z kapitálových podílů (akcií) či obligací,
- odměna za pracovní pohotovost.

Mzda je tvořena podle vnitropodnikového mzdového předpisu (zpravidla mzdový tarif) a další (pohyblivé) složky mzdy [1]:

- mzda nebo náhradní volno za práci přesčas,
- mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek,
- mzda za noční práci, nejméně ve výši 10 %,
- mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, nejméně 10 % částky, kterou stanoví zákoník práce,
- mzda za práci v sobotu a neděli, příplatek nejméně 10 % průměrného výdělku,
- naturální mzda, pouze se souhlasem zaměstnance.

Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před počátkem pracovního výkonu, za který tato mzda přísluší. Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vystavit zaměstnanci mzdový výměr písemnou formou, ve kterém se uvádí údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy pouze v případě, že tyto údaje nejsou obsaženy ve smlouvě nebo vnitřním předpisu podniku. Jestliže dojde k nějaké změně ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel tuto skutečnost povinný písemně oznámit zaměstnavateli [2].

2.4.2 Plat

Plat je peněžité plnění udělované za vykonanou práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:

- a) Stát,
- b) územní samosprávních celek,
- c) státní fond,
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele,

- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

Za vykonanou práci zaměstnanci přísluší plat podle zákona, příslušného nařízení vlády, kolektivní smlouvy a vnitřního platového předpisu. Na rozdíl od mezd je prostor pro vyjednávání o výši platu velmi omezený. Výše platů a jejich složek jsou totiž velmi detailně upravené státními právními předpisy, protože tyto zaměstnanci jsou placeni ze státního rozpočtu. Plat tvoří následující složky [1]:

1) Platový tarif:

- platový tarif je vymezený pro platovou třídu a platový stupeň,
- tyto tarify jsou určeny měsíční částkou pro všechny zaměstnance,
- platová třída se určí dle druhu práce sjednané v pracovní smlouvě, platový stupeň se určí podle doby dosažené praxe.

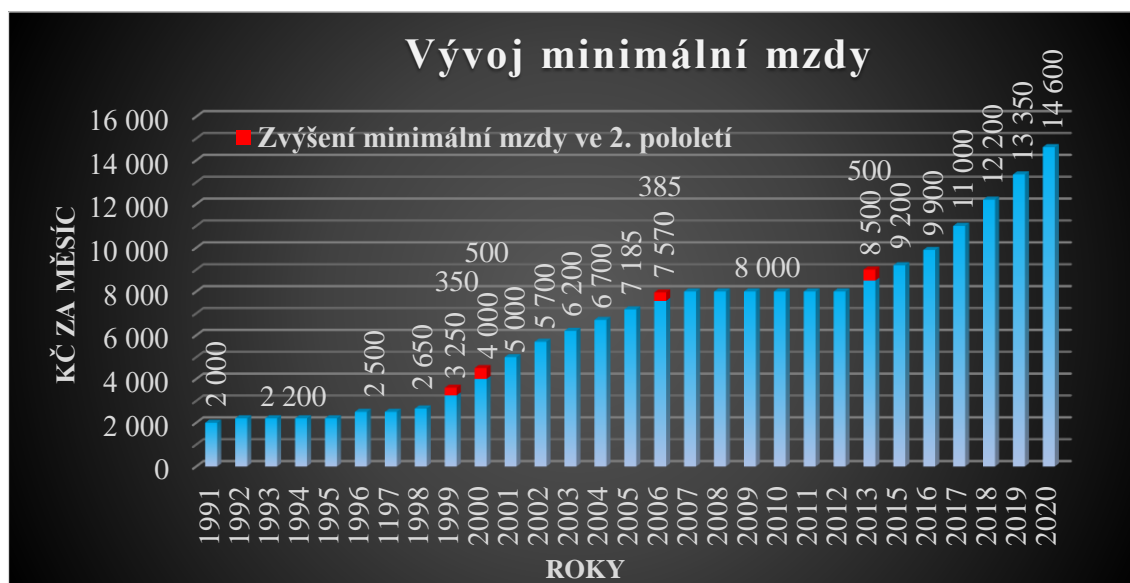
2) Příplatky a další složky platu:

- osobní příplatek, dlouhodobé velmi dobré pracovní výsledky,
- příplatek za vedení, dle stupně řízení a náročnosti řídicí práce,
- příplatek za zastupování,
- příplatek za noční práci, ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli, ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku,
- plat nebo náhradní volno za práci přesčas,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, nejméně 5 % částky, kterou stanoví zákoník práce,
- zvláštní příplatek,
- příplatek za rozdělenou směnu, ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku,
- příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah,
- specializační příplatek pedagogického pracovníka,
- odměna, cílová odměna,
- plat nebo náhradní volno za práci ve svátek,
- doplatek při výkonu jiné práce [2].

2.4.3 Minimální mzda

Minimální mzda byla v ČR zavedena v roce 1991. Je to nejnižší možná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu, pod kterou mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí jít. Do této mzdy se nezahrnují příplatky ani prémie. Výše minimální mzdy je stanovena nařízením vlády 567/2006 Sb.:

„Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 87,30 Kč za hodinu nebo 14 600 Kč za měsíc“ [2].



Graf 1 – Vývoj mezd v ČR od roku 1991 do roku 2020 [3, vlastní zpracování]

2.4.4 Zaručená mzda

Zaručená mzda představuje nejnižší stanovenou mzdu za odvedenou práci s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce, která je na plný úvazek s pracovní dobou 40 hodin týdně. Není možné, aby nejnižší úroveň zaručené mzdy byla nižší než minimální mzda. Je dána zákonem 567/2006 Sb. o minimální mzdě, §3 Nejnižší úrovně zaručené mzdy [2].

Tabulka 1 – Zaručená mzda pro rok 2020 [2]

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	Rok 2020	
	Kč/měsíc	Kč/hodinu
1.	14 600	87,30
2.	16 100	96,30
3.	17 800	106,40
4.	19 600	117,40
5.	21 700	129,70
6.	24 000	143,20
7.	26 500	158,10
8.	29 200	174,60

Skupiny prací:

- 1. skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě, do této skupiny patří také nekvalifikované práce,
- 2. skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě (řemeslník, dělník, řidič),
- 3. skupina prací zahrnuje práce v 5. a 6. platové třídě (zedník, klempíř, účetní),

- 4. skupina prací zahrnuje práce v 7. a 8. platové třídě (zdravotní sestra, instalatér, topenář),
- 5. skupina prací zahrnuje práce v 9. a 10. platové třídě (dispečer, záchranář, učitel ve školce),
- 6. skupina prací zahrnuje práce v 11. a 12. platové třídě (správce sítě, projektant),
- 7. skupina prací zahrnuje práce ve 13. a 14. platové třídě (expert IT, vyučující na vysoké škole, zubař),
- 8. skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě (finanční a obchodní ředitel, makléř na finančním a kapitálovém trhu) [4].

2.4.5 Zpracování mezd a platů

Zpracování mezd a platů patří mezi velmi náročné a důležité činnosti. Obvykle bývá touto činností pověřena mzdová účetní. Mzdová účetní musí mít značné vědomosti z oblastí pracovního práva, předpisů zdravotního a sociálního pojištění, daňových zákonů a dalších souvisejících oborů, jejichž obsah zasahuje do oblasti mezd.

Podklady pro mzdovou účetní pro zpracování mezd dodávají mimo jiné i manažeři na různých pozicích vnitropodnikového řízení. Stavbyvedoucí nebo projektoví manažeři staveb také mohou zpracovávat podklady pro mzdovou účetní ve stavebních dodavatelských firmách [1].

2.5 Druhy mezd

Základní složka mzdy se skládá z pevně stanovené částky v Kč nebo způsobem výpočtu. Podle způsobu výpočtu se mzda dělí na:

- mzdu časovou,
- mzdu úkolovou,
- mzdu podílovou,
- mzdu smíšenou.

2.5.1 Časová mzda

Časová mzda se vypočítá jako součin počtu odpracovaných hodin a mzdového tarifu nebo základního platu. Tento způsob výpočtu se používá u pracovníků, jejichž práce má vytvořeny technické a organizační podmínky pro stabilní výkonnost. Dále v řízení výroby a práce a v hospodářsko-správní činnosti, nebo když se přednostně vyžaduje plnění úkolů podle ukazatelů kvality, pokud je uplatnění jiné mzdové formy nevhodné nebo administrativně náročné a další [1].

Výpočet časové mzdy:

$$M\check{c} = P_h * m_s \quad (1)$$

P_h představuje počet odpracovaných hodin (h),
 m_s představuje hodinou mzdu (Kč/h).

2.5.2 Úkolová mzda

Úkolová mzda se vypočítá jako součin množství vykonané práce, normy času a mzdového tarifu. Je vymezena jako tarifní mzda za dobu, kterou zaměstnanec skutečně odpracoval. Za zvýšený výkon při překračování výkonových norem je mzda navýšena nebo naopak při neplnění výkonových norem je mzda snížena.

Lze ji využít na pracovištích, kde je zvýšený zájem o plnění ukazatelů výkonu, kde je možno předem ekonomicky stanovit pracovní či technologický postup a výkonové normy nebo kde je možno množství a kvalitu práce bezpečně evidovat a kontrolovat.

Ve stavebnictví je úkolová mzda rozdělena následovně:

- individuální úkolová mzda – individuální výsledky práce,
- kolektivní úkolová mzda – společné výsledky práce u pracovních kolektivů,
- přímá úkolová mzda – odpovídá plnění výkonových norem a odpracované době,
- degresivní úkolová mzda – zvyšování výdělku pomaleji než plnění výkonové normy,
- progresivní úkolová mzda – zvyšování výdělku od určité výkonové normy rychleji než plnění výkonové normy,
- akordní úkolová mzda – je stanovena celková výše úkolové mzdy za splnění úkolu nebo komplexní práce, rozdělena podle zásluh o dosažení celkového výsledku [1].

Výpočet přímé úkolové mzdy:

$$M_u = Q * N_\xi * m_t \quad [\text{Kč}] \quad (2)$$

Q množství odvedené práce ve fyzických jednotkách (m.j. např. m²),

N_ξ výkonová norma času (Nh/m.j. např. Nh/m²),

m_t mzdový tarif (Kč/Nh).

2.5.3 Podílová mzda

Podílová mzda se vypočítá jako procentuální podíl z peněžně vyjádřených výkonů, tržeb nebo obratu zaměstnavatele, kterého dosáhne zaměstnanec nebo skupina pracovníků za určité období.

Především se uplatňuje na pracovištích, kde lze měřit a kontrolovat výkon souhrnnými ekonomickými ukazateli nebo kde pracovníci samostatně organizují svoji práci a využití pracovního času. Nejčastěji se jedná o obchodní činnosti nebo externí opravy a montáže u zákazníků [1].

Výpočet podílové mzdy:

$$M_p = T * p \quad [\text{Kč}] \quad (3)$$

T tržby (Kč),

p podíl (%).

2.5.4 Smíšená mzda

Jedná se o kombinaci dvou mzdových forem, uplatňuje se kombinace časové a úkolové mzdy nebo časové a podílové mzdy. Poměr mezi časovou a úkolovou (případně podílovou) složkou mzdového tarifu určí organizace, která přihlíží ke kvalitě stanoveného ukazatele výkonu, k míře ovlivnitelnosti výkonu pracovníkem a k záměrům ve mzdové diferenciaci [1].

2.6 Mzdové náklady

Tabulka 2 – Mzdové náklady firmy [1]

MZDOVÉ NÁKLADY			
Hrubá mzda		Pojistné (SZP) platí zaměstnavatel 33,8 %	
Základní mzda		Pohyblivá mzda	
Čistá mzda	Pojistné (SZP) platí zaměstnanec 11 %	Daň z příjmu 15 %	

Mzdové náklady podniku tvoří součet hrubých mezd všech zaměstnanců, které jsou zvýšeny o sociální a zdravotní pojištění, jež platí zaměstnavatel zaměstnanci. Hrubá mzda se vypočítá sečtením základní mzdy a pohyblivé mzdy. Na zdravotní a sociální pojištění a státní politiku zaměstnanosti se vytvářejí pojistné fondy [1].

Tabulka 3 – Sazby do pojistných fondů v roce 2020 [1]

Rok 2020	Sazby v % z hrubé mzdy		
	Zdravotní	Sociální	Celkem
Zaměstnanec	4,5	6,5	11
Zaměstnavatel	9	24,8	33,8
Celkem	13,5	31,5	

2.7 Výpočet čisté mzdy

Čistá mzda je termín používaný pro reálnou výši odměny, kterou pracovník obdrží od svého zaměstnavatele za odvedenou práci. Čistá mzda se vypočítá z hrubé mzdy, od níž je odečteno zdravotní a sociální pojištění a daň z příjmu. Daň z příjmu ve výši 15 % se vypočte ze superhrubé mzdy, která se zaokrouhluje na celé stovky nahoru. Superhrubá mzda obsahuje hrubou mzdu a zdravotní a sociální pojištění ve výši 33,8 %, to platí zaměstnavatel. Sociální pojištění ve výši 6,5 % a zdravotní pojištění ve výši 4,5 %, jež odvádí zaměstnanec, se vypočítá z hrubé mzdy, zaokrouhlí se na celé koruny nahoru a poté se odečte od hrubé mzdy. Od vypočtené zálohy na daň se odečte sleva na poplatníka, jestliže má zaměstnanec podepsané „Prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti“. Tato sleva činí 2 070 Kč za měsíc. Lze odečíst i další daňová zvýhodnění – například slevu na dítě. Po odečtení všech možných slev od zálohy daně z příjmu, odečteme poníženou zálohu na daň z příjmu, jestliže nevyšla nulová,

výsledkem je hodnota čisté mzdy. Od vypočtené čisté mzdy se případně odečtou další částky, jako je například splátka půjčky a jiné [1].

Schéma výpočtu čisté mzdy:

Hrubá mzda (HM)
+ zdravotní pojištění zaměstnavatel 9 %
+ sociální pojištění zaměstnavatel 24,8 %

= Superhrubá mzda (SHM)
* sazba daně z příjmu 15 %

= záloha na daň z příjmů
- slevy na dani a daňová zvýhodnění

= ponížená záloha na daň z příjmů

Hrubá mzda (HM)
- zdravotní pojištění zaměstnanec 4,5 %
- sociální pojištění zaměstnanec 6,5 %
- ponížená záloha na daň z příjmů

Čistá mzda (ČM)

2.8 Daň z příjmu fyzických osob

Daň z příjmu fyzických osob se řídí zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění platném pro rok 2020. Poplatníky jsou fyzické osoby, které jsou daňovými rezidenty České republiky, nebo daňovými nerezidenty. Poplatníci jsou daňovými rezidenty ČR, pokud mají na území ČR bydliště nebo se zde obvykle zdržují. Daňoví rezidenti ČR mají daňovou povinnost, která se vztahuje jak na příjmy ze zdrojů na území ČR, tak i příjmy ze zahraničních zdrojů.

2.8.1 Předmět daně z příjmů fyzických osob

- příjem ze závislé činnosti,
- příjem z podnikání,
- příjem z kapitálového majetku,
- příjem z pronájmu,
- ostatní příjmy [5].

2.8.2 Příjem ze závislé činnosti

Za příjmy ze závislé činnosti dle § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmu **jsou:**

- plnění na základě pracovněprávního vztahu nebo funkčního požitku,
- příjmy za práci člena družstva, společníka společnosti s ručením omezeným nebo komanditisty komanditní společnosti,

- odměny člena orgánu právnické osoby nebo likvidátora,
- příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti [5].

Za příjmy ze závislé činnosti dle § 6 odst. 7 zákona o daních z příjmu se **nepovažují a nejsou předmětem daně**:

- náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem činnosti,
- hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi,
- částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele,
- náhrady za opotřebení vlastního nářadí a předmětů potřebných pro výkon práce,
- povinná plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek.

2.8.3 Nezdánitelné části základu daně

Od základu daně lze odečíst:

- bezúplatná plnění (dary),
- úroky z úvěrů na financování bytových potřeb,
- příspěvek na penzijní připojištění, pojištění a doplňkové penzijní spoření,
- pojistné na soukromé životní pojištění,
- členské příspěvky zaplacené odborové organizaci,
- úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání [5].

2.8.4 Slevy na dani

Tabulka 4 – Slevy na dani pro rok 2020 [5]

Slevy na dani 2020	Roční částka	Měsíční částka
Na poplatníka	24 840 Kč	2 070 Kč
Na vyživovanou manželku/manžela	24 840 Kč	-
Na vyživovanou manželku/manžela – držitel průkazu ZTP/P	49 680 Kč	-
Invalidita I. II. stupně	2 520 Kč	210 Kč
Invalidita III. Stupně	5 040 Kč	420 Kč
Držitel průkazu ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
Student do věku 26 let	4 020 Kč	335 Kč
Sleva za dítě ve školce	max. 14 600 Kč / dítě	-
Nákup registrační pokladny	max. 5 000 Kč	-
Sleva na děti		
1. dítě / 1. dítě ZTP/P	15 204 Kč / 30 408 Kč	1 267 Kč / 2 534 Kč
2. dítě / 2. dítě ZTP/P	19 404 Kč / 38 808 Kč	1 617 Kč / 3 234 Kč
3. dítě / 3. dítě ZTP/P	24 204 Kč / 48 408 Kč	2 017 Kč / 4 034 Kč

2.9 Změny pro rok 2021

2.9.1 Minimální mzda

Minimální mzda od 1. 1. 2021 činí 90,50 Kč na hodinu a 15 200 Kč za měsíc. Tedy o 600 Kč více oproti předchozímu roku [6].



Graf 2 – Vývoj minimální mzdy v ČR od roku 2000 do roku 2021 [6, vlastní zpracování]

2.9.2 Zaručená mzda

Tabulka 5 – Zaručená mzda 2021 [6]

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	Rok 2021	
	Kč/měsíc	Kč/hodinu
1.	15 200	90,50
2.	16 800	99,90
3.	18 500	110,30
4.	20 500	121,80
5.	22 600	134,40
6.	24 900	148,40
7.	27 500	163,90
8.	30 400	181,00

2.9.3 Sleva na dani

Od roku 2021 se zvyšuje sleva na poplatníka o 3 000 Kč tedy na 27 840 Kč za rok a na 2 320 Kč za měsíc.

Také se zvyšuje sleva na dítě ve školce, ta nově činí maximálně 15 200 Kč za rok na jedno dítě [7].

2.9.4 Výpočet čisté mzdy

Z důvodu zrušení superhrubé mzdy se čistá mzda nyní počítá bez ní. Daň z příjmu zůstává 15 %, ale přidává se daň z příjmu 23 % pro příjmy přesahující čtyř-násobek průměrné mzdy. Super hrubou mzdu však nadále odvádějí zaměstnavatelé za své zaměstnance jako zdravotní a sociální pojištění ve výši 33,8 % [8].

Čistá mzda se tedy vypočítá z hrubé mzdy tak, že se hrubá mzda vynásobí 15% sazbou daně z příjmu a výsledkem je záloha na daň z příjmu, která bude díky nižší základně o něco nižší než v loňském roce. Dále se pak od vypočtené zálohy na daň odečte sleva na poplatníka, má-li zaměstnanec u svého zaměstnavatele podepsané „Prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti“, a další možná daňová zvýhodnění. Výsledkem je ponížená záloha na daň z příjmu, která se může dostat na nulu, ovšem ne do mínusu. Zbývá daň se poté odečte od hrubé mzdy společně se sociálním a zdravotním pojištěním placeným zaměstnancem, a to ve výši 6,5 % sociální pojištění a 4,5 % zdravotní pojištění. Výsledkem je čistá mzda, kterou si zaměstnanec zaslouží za vykonanou práci.

Schéma výpočtu:

Hrubá mzda (HM)

* sazba daně z příjmu 15 %

= záloha na daň z příjmů

- slevy na dani a daňová zvýhodnění

= ponížená záloha na daň z příjmů

Hrubá mzda (HM)

- zdravotní pojištění zaměstnanec 4,5 %

- sociální pojištění zaměstnanec 6,5 %

- ponížená záloha na daň z příjmů

Čistá mzda (ČM)

3 Tvorba cen ve stavebnictví

3.1 Náklady a nákladově orientovaná tvorba cen

Náklady jsou řazeny mezi ekonomické kategorie a vznik nákladů souvisí s uskutečněním určité produkce nebo činnosti, které mohou být podníceny ze strany nabídky nebo ze strany poptávky. Zásadou procesu produkce nebo činnosti je usilovat o maximální ekonomický prospěch za co nejnižších nákladů.

Nákladově orientovaná tvorba cen vzniká z průměrných nákladů a ziskové přírážky [9].

3.1.1 Náklady

Náklady v tvorbě cen představují spotřebu výrobních činitelů za cílem dosažení maximální efektivity produkce.

Náklady lze dle hlediska nákladového účetnictví popsat jako obecnou ekonomickou kategorii, která je spojena s prováděním jakékoliv aktivity v různých oblastech činnosti. Záměrem dané aktivity je její určitá efektivnost v podobě měřitelného ekonomického úspěchu.

Ekonomické zdroje jsou hmotné prostředky a práce i nehmotné zdroje. Nehmotné prostředky zahrnují majetková práva jako licence, patenty a ochranné známky, dále sem patří vysoká klasifikace pracovníků či vysoká úroveň technického vybavení.

Ke zkoumání složitosti nákladů z různých hledisek se používají jiné školy teorie nákladů. Teorii nákladu lze obecně rozdělit na tři oblasti – vymezení pojmů ve zkoumané oblasti, pravidla optimálního vynakládání nákladů a ocenění nákladů.

Moderní teorie nákladů je založena na mikroekonomické teorii podniku. Zkoumá optimální řešení rovnováhy v dynamických podmínkách při daných kritériích. Nástrojem řešení je výrobní funkce:

$$x = f(r_1, r_2, \dots, r_n) \quad (4)$$

r_1, r_2, \dots, r_n jsou druhy výrobních činitelů, potřebných pro zajištění produkce x ,
 f je kombinace výrobních činitelů zajišťující uskutečnění dané produkce.

Dosažení maximálního efektu produkce je podmíněno správným výběrem kombinace výrobních činitelů [9].

3.1.2 Druhy nákladů

Náklady lze dělit podle určitých kritérií, která vycházejí z potřeb plánování, evidence, řízení a kalkulací v produkčním procesu.

Z ekonomického hlediska lze náklady dělit následovně:

- Celkové náklady (total costs) – všechny náklady použité na realizaci určitého objemu produkce, informace o celkové spotřebě a struktuře vynaložených prostředků pro požadovanou produkci, průběh celkových nákladů je nelineární.

- Průměrné náklady (average costs) – náklady použité na realizaci jednotky produkce, nelineární průběh při změnách výkonů, podíl celkových nákladů, který připadá na jednotku produkce.

$$AC = TC/Q \quad (5)$$

Q změna objemu produkce,
TC celkové náklady.

- Mezní náklady (marginal costs) – náklady potřebné pro zvýšení objemu produkce o danou jednotku, nelineární průběh při měnících se výkonech, podmiňují sklon dalšího průběhu procesu, lze je vyjádřit vztahem níže.

$$MC = TC/Q \quad (6)$$

Q změna objemu produkce,
TC celkové náklady.

Pro potřeby řízení a tvorby hospodářského výsledku dělíme náklady na:

- náklady výkonů – pečlivě sledují pohyb výkonů v cyklických prostředcích, např. přímý materiál, výrobní režie apod.,
- náklady období – lze je přiřadit k určitému období, např. správní režie [9].

Dělení nákladů dle druhu:

- materiálové náklady,
- náklady na nakupované výrobky a služby,
- odpisy,
- mzdové a ostatní náklady,
- finanční náklady.

Tohle dělení nákladů slouží pro sledování nákladů podniku bez ohledu na to, pro který druh služby, výroby nebo práce je určen. Umožňuje sledovat hospodářský výsledek podniku jak pro interní potřeby, tak i pro potřeby externí. Struktura se odvíjí od podmínek podniku, u kterého se dělení používá, a od podmínek určených statní legislativou. Dále může být využíváno pro porovnání nákladů jednotlivých podniků mezi sebou a mezi odlišnými časovými obdobími a také u akciových společnostech, kde poskytuje informace akcionářům [9].

Pro kalkulace se dělí na:

- přímé náklady,
- nepřímé náklady.

Přímé náklady jsou všechny nezbytné náklady pro danou výrobu, jejichž velikost zjistíme přímo na jednici výroby, například kus, m², skupiny výrobků.

Velikost nepřímých nákladů nelze zjistit z výrobní jednice. Určuje se nepřímo pomocí přírážky ke zvolené rozvrhové základně. Většinou se jedná o společné náklady zajišťující

více druhů výrobků nebo služeb. Dále se dělí na odvoditelné, které lze přidělit jednotlivým jednotkám (např. odpisy), a neodvoditelné (např. reklama, správní režie) [9].

Z hlediska podmínek hospodaření se náklady dělí na:

- jednicové náklady – mění se souběžně se změnou množství jednic sledované produkce,
- režijní náklady – mohou vznikat již před zahájením výrobního procesu a vztahují se na určitý rozsah produkce, v jehož rámci se nemění.

Pro formulování a řízení výrobního procesu se náklady mohou dělit na:

- variabilní,
- fixní.

Vztah mezi náklady a objemem výroby je určen funkcí:

$$x = f(r_1, r_2) \quad (7)$$

r_1 jsou fixní výrobní činitele vyvolávající fixní náklady

r_2 jsou variabilní výrobní činitele vyvolávající variabilní náklady

Toto rozdělení je důležité z hlediska potřeb plánování a řízení.

Fixní náklady se nemění přímo s objemem výroby, ale mění se v čase. Existují i když máme nulový objem výroby, např.: odpisy, mzdy technických nebo správních pracovníků. Je potřeba maximálně využít vložené fixní náklady, abychom dosáhli hospodárnosti výrobní činnosti [9].

Při cenové tvorbě se do nákladů zahrnují fixní náklady:

- skutečné – skutečně dosažená výše za určité časové období
- předem stanovené – v ideální výši s ohledem na jejich hospodárnost
- variabilní – mění se podle množství produkce

Jejich změny vůči výkonům jsou:

- proporcionální – změny výkonů jsou ve stejném poměru jako změny nákladů,
- nadproporcionální (progresivní) – náklady stoupají rychleji než množství výkonů,
- podproporcionální (degresivní) – náklady stoupají pomaleji než množství výkonů.

Pomocí ukazatele lze vyjádřit vztah mezi vývojem variabilních nákladů a množstvím produkce – koeficient reakce KR:

$$KR = \frac{Z_n}{Z_p}, \quad (8)$$

Z_n je změna nákladů v %, Z_p je změna produkce v %.

- $KR = 1$, jedná se o proporcionální růst nákladů, jednicové i celkové variabilní náklady stoupají stejně,
- $KR > 1$, jedná se o nadproporcionální růst nákladů,
- $0 < KR < 1$, jedná se o podproporcionální náklady,
- $KR = 0$, jedná se o fixní náklady [9].

Při zvýšení objemu výroby:

- se kvůli vyšším variabilním nákladům zvyšují i celkové náklady,
- náklady fixní zůstávají stejné,
- průměrné náklady klesají do určitého objemu výroby, poté stoupají v závislosti na variabilních nákladech a poměrem k fixním nákladům,
- mezní náklady mohou klesat i stoupat, ne vždy odpovídají přírůstku spojenému s produkcí, ale mohou odpovídat přírůstku spojenému s dávkou produkce případně celým procesem produkce, jsou rozhodující u změny produkce.

Podle účelu vynaložených nákladů se dělí na:

- náklady technologické – souvisejí s výrobním procesem,
- náklady na řízení výroby – zajišťují výrobní proces.

Z hlediska koloběhu hospodářských prostředků se dělí na:

- náklady na pořízení,
- náklady na výrobu,
- náklady na odbyt [9].

3.1.3 Kalkulační postupy

Kalkulační postupy pomáhají při rozhodování, jsou podkladem pro oceňování, financování a balance, také jsou složkou daňového řízení. Slouží ke sledování pohybu nákladů podle druhů a výkonů, ke kterým jsou přiřazeny. Kalkulační postupy se volí podle účelu a zaměření kalkulace.

S ohledem na objem výroby jsou:

- absorpční (úplné) kalkulace – propočítávají se zde úplné náklady na kalkulační jednici, kalkulace nerozlišuje změnu nákladů podle změn objemu výroby,
- neúplné kalkulace – jednotlivé složky nákladů, které jsou přímo závislé na změnách, se přiřazují k výkonům, náklady, které jsou závislé na čase, se přiřadí jako celek nákladů k celkové výrobě, jsou základem při rozhodování o změně výroby či struktury.

Z hlediska časové závislosti rozlišujeme kalkulace nákladů:

- předběžné kalkulace,
- operativní kalkulace,
- výsledné kalkulace [9].

Předběžné kalkulace

Vytvářejí se před zahájením výrobního procesu. Určují výši jednotlivých druhů nákladů s ohledem na dané potřeby produkčního procesu.

Podle kvality a úrovně vstupních údajů se dělí na:

- propočtové kalkulace – využívají se při zavádění nových technologií, při změnách výrobních a dodacích podmínek, při modernizaci,

- rozpočtové kalkulace – stanovují náklady v závislosti na objemu výroby za dané období, jsou podrobnější než propočtové kalkulace.

Operativní kalkulace

Vznikají z operativních norem zohledňujících určité podmínky technické, organizační a technologické, které jsou platné v době sestavování kalkulace. Využívají se především v operativním řízení nákladů podniku a jsou také nástrojem pro řízení hospodárnosti. Úroveň hospodaření se určuje porovnáním nákladů operativní kalkulace se skutečnými náklady.

Výsledné kalkulace

Zjišťují skutečně vzniklé náklady při realizaci výroby a slouží jako informace pro kontrolu a následné řízení množství a struktury nákladů. Princip je, že předcházející kalkulaci kontroluje kalkulace pozdější. Kalkulace mohou být z časového hlediska dlouhodobé, to znamená roční, anebo krátkodobé, které jsou měsíční či čtvrtletní [9].

3.1.4 Kalkulační technika

Kalkulační technika udává, jakým způsobem budou propočteny náklady.

Používají se techniky:

- kalkulace dělením prosté,
- kalkulace s poměrovými čísly,
- kalkulace přírážkové [10].

Nejméně používanou technikou, ale přesnou, je prostá kalkulace dělením. Důvodem nepoužívání této techniky je obtížnost splnění předpokladů pro její uplatnění, jimiž jsou: jediný výrobek, jediná technologie a výroba beze změny stavu nedokončené výroby.

Kalkulace s poměrovými čísly se používá při výrobě řady výrobků nebo prací, které se liší v jednotlivých ukazatelích. K výpočtu slouží kalkulační jednice tak, že se určí poměrová čísla podle poměru ukazatelů, pomocí těchto čísel se náklady rozdělí na jednotlivé výrobky či poskytované práce. Nákladové poměry se stanovují předem. Poměrová čísla mohou být stanovena na základě materiálové náročnosti, pracnosti či kvality i dalších ukazatelů.

Přírážková kalkulace se uplatňuje tam, kde lze náklady rozdělit na přímé a nepřímé. Používá se u nehomogenní výroby s jednotlivými díly, které mají určitý spolek společných nákladů. Tyto náklady lze přímo stanovit na jednici. Určuje se rozvrhová základna, která je potřebná pro výpočet a umožňuje vymezit množství nákladových položek [10].

Požadavky, které musí splňovat rozvrhová základna, jsou:

- souvislost mezi nepřímými náklady a základnou,
- stabilní poměr mezi základnou a nepřímými náklady,
- rozsah základny snadno zjistitelný,
- stálost zaručující srovnatelnost kalkulace v různých obdobích,

- dostatečná velikost vzhledem k objemu sledovaných nákladů,
- naturální či peněžní forma základny [10].

3.1.5 Kalkulační metody

Metody nejsou univerzální, proto je vždy potřeba se rozhodnout, která metoda je pro nás nejvhodnější, abychom dostali plnohodnotné informace pro danou situaci. Metodu vybíráme především na základě předmětu a cíle kalkulace. Pro vymezení předmětu je důležité:

- zda je výrobní proces tvořen technologicky jednotným celkem, nebo je sestaven z více technologicky navazujících předmětů,
- určení množství výroby, na které má být sestavena kalkulace.

Kalkulační metody jsou:

- zakázková – hlavním nositelem nákladů je zakázka, náklady se vztahují k určitému souboru prací, ty se podělí množstvím jednic a tím zjistíme náklady na jednotku, nevýhodou je samostatná evidence zakázek, které jsou velmi malé,
- stupňovitá nebo fázová – využívá se u fázové výroby, náklady se kalkulují podle jednotlivých fází produkce, buď každá fáze zvlášť nebo včetně společných nákladů vznikajících v každé fázi produkce,
- ve sdružené výrobě – zůstatková, rozčítací,
- normová – systematické organizování výpočtu [9].

3.2 Cenové kalkulace ve stavebnictví

3.2.1 Rozpočet individuálně kalkulovaný

Rozpočet individuálně kalkulovaný se vytváří pro stavební část dodávky a sestavuje ho většinou zhotovitel. Používá se jako podklad pro řízení stavební zakázky. Obsah rozpočtu se sestavuje na základě druhů nákladů a předpokládaného objemu zisku. Celkové objemy jednotlivých kalkulovaných nákladů a kalkulovaný objem zisku se kontrolují v průběhu řízení zakázky. Cena sestavená individuálně kalkulovaným rozpočtem musí být stejná jako sjednaná cena obvykle určená rozpočtem položkovým.

Rozpočty vytvořené individuální kalkulací mají funkci vyjádření nákladů kalkulovaného výkonu s dodržáním skutečných podmínek, za kterých bude kalkulovaný výkon proveden.

Strukturu rozpočtu si podnik volí sám podle svých zvyklostí nebo je struktura dohodnutá ve smlouvě. Nejčastěji se používají struktury rozpočtu v jednotkových cenách, ty jsou kalkulovány individuálně. Normativní i oceňovací podklady poskytuje stavební firma.

Přesnost dosažené ceny je důsledkem velké pracnosti při kalkulování cen a tvorbě individuálního rozpočtu. Při uskutečňování dodávky stavebních prací se řídíme podmínkami pro provádění výkonů, které lze charakterizovat ve třech okruzích [9].

Staveniště

- o výši nákladů rozhoduje jeho poloha a rozloha, dále klimatické podmínky, nabídka pracovní síly, vzdálenost staveniště od zdrojů, vybavenost území komunikacemi i inženýrskými sítěmi a vliv běžného provozu v místě realizace stavby,

Stavba

- výše nákladů je ovlivněna druhem a materiálem konstrukce, způsobem použité technologie a celkovým vybavením stavby,

Doba výstavby

- Je ovlivněna ročním obdobím a finančními vlivy (inflace, pohyb cen vstupů) [9].

Z časového hlediska se rozpočet dělí na dvě fáze: předběžnou individuální kalkulaci a výslednou individuální kalkulaci. Předběžná kalkulace je vytvořena před započítáním realizace stavby. Určí se počet druhů jednotlivých činností k přípravě a provedení stavby a účel, pro který bude rozpočet sestaven. Individuální kalkulaci využívají především dodavatelé. Rozpočty mají podrobnou strukturu pro stanovení velikosti jednotlivých druhů nákladů a řízení čerpání těchto nákladů.

Řízení nákladů je provedeno v oblastech:

- limitování spotřeby materiálu – určení druhů materiálů a jejich celkové množství, a to buď v časových intervalech nebo podle skupin, do kterých je rozpočet rozdělen,
- limitování spotřeby práce – určení druhů profesí potřebných pro uskutečnění stavebního díla, čas potřebný pro uskutečnění výkonů, celkové množství jednotlivých profesí, v daných časových intervalech, podle skupin, do kterých je rozpočet rozdělen, dále sem patří i limitování kapacity strojů a zařízení, stanovení časových období dodávky a kontroly hospodaření a hospodářského výsledku,
- výsledná kalkulace – je určena pro kontrolu podle opravdových údajů o realizovaných výkonech a spotřebě, struktura je stejná jako u předběžné kalkulace [9].

Rozpočet tvořený individuální kalkulací má tyto hlavní zásady:

- dodržet návaznost na vstupní dokumentaci,
- podle druhů činností a potřeb rozpočet rozdělit, vlastní stavbu do stavebních objektů a konstrukčních prvků, struktura rozpočtu je ovlivněna cílem,
- dodržet stejný způsob měření jako u navazujících norem a normativů,
- náklady kalkulovat do přímých nákladů, pokud je to vhodné, tak i do nepřímých nákladů určených podle přírážky,
- používat i vedlejší kalkulace, jejichž výsledky vstupují do hlavní kalkulace,
- velikost zisku stanovit formou přírážky nebo masu zisku přiřadit k celkovým nákladům,
- určit objem dalších zaručených a nezaručených nákladů [9].

Podklady pro sestavení rozpočtu individuální kalkulací jsou:

- u předběžných kalkulací:
 - obchodní smlouva, která obsahuje cenu, lhůty výstavby a další,
 - u větších zakázek projektová dokumentace nebo u menších technické podmínky a normy,
 - normy a normativy spotřeby materiálů, pohonných hmot a energie, spotřeby práce, časové využití strojů, zařízení a dopravních prostředků,
 - mzdové tarify,
 - ceny dodavatelů a subdodavatelů a ceny polotovarů vstupujících do výroby.
- u výsledných kalkulací (vychází se z operativní a účetní evidence):
 - opravdové výměry provedených prací a dodávek,
 - údaje o realizovaných subdodávkách,
 - skutečné ceny dodávaných materiálů, energie a provozních hmot,
 - výše vyplacených mezd,
 - skutečná spotřeba materiálů, energie a provozních hmot,
 - data o dodržení výkonových norem [9].

Individuálně sestavený rozpočet, který je vytvořený do jednotlivých kalkulačních nákladů, používají hlavně dodavatelé jako výrobní kalkulace. Dále se sestavuje pro jednotlivé zakázky, stavební objekty a zařízení staveniště dle potřeby dané situace.

Podle druhu stavební výroby se rozpočet může dělit na práce hlavní stavební výroby (HSV) a přidruženou stavební výrobu (PSV).

Rozpočet lze vytvořit i jako položkový. Celkový náklad je pak zpracován pomocí jednotlivých položek rozpočtu, jejichž množství se vynásobí jednotkovou cenou. Součtem nákladů jednotlivých položek se stanoví celkové náklady celého rozpočtu.

Pro vytvoření celkového soupisu spotřeby přímého materiálu se používají limitky materiálů, kde je uvedený druh materiálu, potřeby množství v m. j., jednotková cena a celkový náklad v Kč na zakázku, nebo k časovému intervalu.

Limitky profesí se využívají pro zpracování pracnosti a přímých mezd, uvádí se v nich druh profese, množství Nh, mzdové tarify a mzdy celkem. Zpracovávají se pro celý rozpočet nebo k časovému intervalu.

Limitky strojů vyjadřují potřebu strojů, obsahují popisy strojů, sazbu v Kč na Sh, čas využití v Sh, náklad celkem, a to také na celý rozpočet nebo na časový úsek [9].

3.2.2 Kalkulace jednotkové ceny

Při kalkulaci jednotkových cen, které většinou provádí zhotovitel, se vychází z vlastních údajů nebo průměrných hodnot. Průměrné hodnoty pro kalkulace využívají odborné organizace a ceny publikují v databázích cen nebo v cenových katalozích.

Jednotková cena se stanovuje na jednici stavební konstrukce nebo práce. Pro výpočet jednotkové ceny se sestaví kalkulační vzorec, který obvykle obsahuje přímé a nepřímé náklady a zisk [9].

V následující tabulce je znázorněna nejčastější struktura jednotkové ceny:

Tabulka 6 – Struktura jednotkové ceny [11, str. 29]

JEDNOTKOVÁ CENA						
Přímé náklady				Nepřímé náklady		
Hmoty	Zpracovací náklady					Zisk
	Přímé zpracovací náklady			Režie		
	Mzdy	Stroje	Ostatní přímé náklady	Režie výrobní	Režie správní	

Předpoklady pro použití jednotkových cen:

- jednoznačnost použitých technologií,
- jednoznačnost způsobu a postupu realizace zakázky,
- v oblasti cen a nákladů firmy existence informační soustavy,
- existující normativní základna pro určení potřeb výrobních činitelů,
- stanovená možná rizika v průběhu výstavby a jejich řešení,
- odhad rizika podnikání například pohyb cen na trhu,
- odbornost pracovníků v oddělení přípravy, cen a kalkulací,
- volba vhodných cenových nástrojů a SW.

Tyto předpoklady mají zmenšit míru nejistot v ocenění stavební produkce, tak aby jednotkové ceny odrážely skutečné náklady, které budou vznikat v průběhu výstavby [11, str. 29].

Náklady na jednotlivé položky stavební produkce se kalkulují pomocí kalkulačního vzorce, který se sestavuje s ohledem na potřeby dané situace. Nejčastěji se ve stavebnictví používá vzorec následující struktury.

Přímé náklady (PN)

Přímý materiál (H)

Přímé mzdy (M)

Přímé náklady na stroje (S)

Ostatní přímé náklady (OPN)

Nepřímé náklady (NN)

Režie výrobní (RV)

Režie správní (RS)

Náklady celkem

Zisk (Z)

Cena vypočtená (C) = nákladová cena

Množství materiálu lze vykalkulovat přímo na kalkulační jednici, tyto náklady na materiál spadají pod přímý materiál (H). Materiál se oceňuje prodejní cenou (CP) a připočtou se náklady na pořízení materiálu (pořizovací náklady PN), anebo pořizovací cenou PPC, která již obsahuje i pořizovací náklady. DPH se k ceně připočítává v souladu s daňovými předpisy. Pořizovací náklady (PN) obsahují:

- náklady na dopravu materiálu,
- náklady na obaly,
- náklady na manipulaci a provoz skladů [9].

Přímé mzdy (M) obsahují mzdy pracovníků přímo se podílejících na výrobě a jejich výkony lze určit na kalkulační jednici. Pro určení výše nákladů se používají výkonové normy, které stanovují množství práce pro jednotlivé profese v Nh na m. j. činnosti. Průměrné mzdové tarify nebo vlastní tarify výrobce, které jsou v souladu s předpisy a dohodami, určují cenu práce.

Přímé náklady na stroje (S) jsou náklady na pořízení těchto strojů, jejich provoz a demontáž. Jsou to stroje, které se přímo podílejí na výrobě a jejich provozní náklady se dají stanovit na kalkulační jednici. Kapacitní normy určují dobu práce stroje na kalkulovanou strojohodinu (Sh).

Ostatní přímé náklady (OPN) zahrnují všechny druhy nákladů, které lze kalkulovat přímo na kalkulační jednici a nejsou obsaženy v předchozích nákladech. Jsou to např. náklady na sociální a zdravotní pojištění a ostatní

Režie (R) zahrnují náklady, které nelze stanovit na kalkulační jednici. Dělí se na režii výrobní (náklady při realizaci výroby) a režii správní (správa a řízení podniku).

Z celkového objemu požadovaného zisku stanovíme zisk (Z) a pomocí přírážek se rozdělí na jednotlivé kalkulační jednice. Stanoví se přírážka na zvolenou základnu, kterou mohou být zpracovací náklady [9].

3.2.3 Zúčtovací hodinová sazba (HZS)

Sjednává se za těchto podmínek:

- práci není možné kalkulovat objektivně,
- neexistuje podrobný projekt stavebního díla,
- jde o zakázku menšího časového a věcného rozsahu.

Způsobem HZS se oceňují především výkony:

- předběžné obhlídky staveniště,
- průzkum podkladů k realizaci stavebních prací,
- revize,
- havárie, živelné pohromy,
- natěračské, malířské a tapetářské práce malého rozsahu [11, str. 30].

HZS se skládá zejména z těchto přímých nákladů:

- základní tarifní mzda,
- pohyblivá složka mzdy,
- sociální a zdravotní pojištění,
- případné náhrady [11, str. 30].

3.2.4 Zúčtovací hodinová cena (HZC)

Na rozdíl od zúčtovací hodinové sazby obsahuje zúčtovací hodinová cena ještě navíc režii výrobní i správní a zisk.

HZC ani HZS neobsahují náklady na přímý materiál, provoz stavebních strojů a ostatní náklady. Tyto náklady se oceňují samostatně [11, str. 30].

3.2.5 Specifikace

Jedná se o další oceňovací prvek sloužící k ocenění hlavních materiálů v případě použití hodinových zúčtovacích sazeb či cen. Zda je, či není materiál započten v jednotkových cenách, lze zjistit z kvalitativních podmínek k položkám cen.

Při použití specifikací se náklady rozdělí do dvou složek:

První složka:

- První složka je složená z HZC, HZS nebo montážních jednotkových cen a obsahuje tak náklady na provedení prací (případně na pomocné materiály).

Druhá složka:

- Obsahuje náklady na hlavní materiály nebo výrobky.

Použití specifikací, to znamená výpisů materiálů, je vhodné v případech, kdy chceme snížit počet položek směrných cen, chceme respektovat seznam a ceny konkrétních materiálů a výrobků, ale i v případech, kdy na určité stavební či montážní práce lze použít více druhů materiálů a výrobků [11, str. 30].

4 Popis nákladů na pracovníky ve stavební firmě

V této části bude představena firma, od které byly získány údaje potřebné pro analýzu nákladů na pracovníky v této bakalářské práci. Představení firmy začne samotným popisem firmy, její historií a vizí, dále popisem jejich služeb, které firma nabízí. Součástí budou i ilustrace realizovaných prací.

Organizační struktura firmy je rozdělena do několika oddělení. Byly mi poskytnuty informace o konkrétních nákladech na stálé a externí pracovníky, které budou dále popsány a analyzovány. Také zde bude uveden výpočet čisté mzdy dělníků v předchozím roce a nyní.

4.1 Popis stavební firmy

Rodinná stavební firma Stavební firma ŠMAK, s.r.o. se nachází v Jihomoravském kraji a její sídlo je v Brně. Firma má za sebou více než 25letou zkušenost, a to od administrativních budov a logistických hal až po bytové a rodinné domy nebo úpravy venkovních ploch. Dodávají i stavební projekty, odborné posudky a zajišťují přípravu staveb. Také si umí poradit s rozsáhlou výstavbou díky profesionálnímu týmu, pěti stavbyvedoucích s dlouholetými zkušenostmi a stabilnímu zázemí rodinné firmy. Firma pracuje s přibližně stovkou pracovníků zahrnující vlastní zaměstnance i externí kvalifikované pracovníky.

Majiteli firmy jsou pan Ing. Roman Šmak, a.i., a pan Ing. Michal Šmak, a.s., firma měla v roce 2019 dva největší zákazníky, a to CTP Invest, spol. s.r.o., který tvořil 38 % celkového obrátu, a Areál Heršpice a.s., který pokryl 32 % celkového obrátu, zbytek obrátu tvoří menší zákazníci. Roční obrát firmy v roce 2019 byl necelých 300 tisíc korun.

Informace o firmě a kontakty na celý pracovní tým jsou k dispozici na jejich internetové stránce, jejich aktivitu lze vidět i na facebookové stránce, kam přidávají své dokončené projekty nebo také pozdrav, na kterém je vyfocen celý pracovní tým.

Pyšní se získáním certifikátu kvality ČSN EN ISO 9001:2016 a razí heslo: spolehlivě, kvalitně a rychle.



Obrázek 1 – Logo Stavební firma ŠMAK, s.r.o. [12]

4.1.1 Historie

Firma byla založena v září roku 1993 třemi společníky. Již od začátku se věnovali výstavbě bytových a rodinných staveb, průmyslových a inženýrských staveb, později začali provádět i rekonstrukce a bourání staveb a provozovat nákladní dopravu. Od roku 2020 má firma pouze 2 společníky.

4.1.2 Vize firmy

Chtějí být moderní a stabilní rodinná stavební firma, která bude neustále sledovat nejnovější trendy a vytvářet vysněné domy a byty podle individuálních představ jejich zákazníků. Dále si kladou za cíl vytvářet praktické administrativní budovy a logistické haly a chtějí si udržet kvalitu, rychlost a spolehlivost, tím i kladné hodnocení služeb.

4.1.3 Služby

Občanské stavby

Firma se zabývá výstavbou a rekonstrukcí bytových domů, jejich podkroví, střech, fasád a oplocení. Provádí i kompletní stavbu na klíč, kdy zhotoví i interiéry, kuchyňské linky, zařídí zpevnění ploch okolo objektu a postarají se i o přípojky inženýrských sítí.

Administrativní budovy

Již od počátku založení firma staví a rekonstruuje také administrativní budovy, kanceláře, recepce včetně fasád, sedlových a plochých střech, hliníkových prosklených příček, rozvodů a klimatizace. Zajišťují dodávku a montáž zdvojených podlah, koberců, vinylů, PVC i laminátových podlah. Mezi jejich práce patří například administrativní komplex Ponávka.



Obrázek 2 – Spielberk Office Park [12]

Obrázek 3 – CTPark Brno, Honeywell [12]

Logistické haly

Může se zdát, že se jedná o menší rodinnou firmu, zvládnou ale i výstavbu logistických hal z ocelových či prefabrikovaných konstrukcí, a to včetně opláštění, střešního pláště, administrativních vestavků, betonových, drátkobetonových a epoxidových podlah. Postarají se i o ocelová schodiště, rampy, zábradlí, žebříky, rozvody ZTI, UT, VZT, klimatizaci i příjezdovou komunikaci. Kromě logistických hal CTParku Brno postavili i halu pro firmu Elkov Brno [12].



Obrázek 4 – CTPark Brno [12]

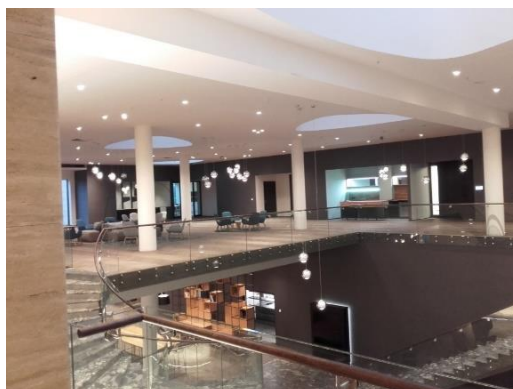


Obrázek 5 – UNIPORT CZ Brno [12]

Suchá výstavba

Nabízejí veškeré sádrokartonářské konstrukce systému KNAUF a RIGIPS, včetně požárních, akustických a bezpečnostních konstrukcí. Dělají i minerální podhledy AMF Thermatex včetně požárních a akustických podhledů, akustické podhledy a obklady ECOPHON, minerální a akustické podhledy Armstrong a Rockfon a konstrukce z desek Femacell. Mezi sádrokartonářské práce patří SDK příčky, bezpečnostní příčky, předsazené stěny, podkroví, akustické podhledy a obklady, SDK a minerální podhledy, obklady sloupů, suché podlahy, světelné rampy a kry, požární příčky a podhledy a speciální konstrukce suché výstavby.

Na všechny systémy, které firma nabízí, mají potřebné certifikáty, jež jsou dostupné na jejich webových stránkách. Firma se suchou výstavbou zabývá nejvíce a má tak mnoho uskutečněných zakázek pro různé firmy. Nejvíce sádrokartonářských prací provedli pro firmu CTP Invest, spol. s.r.o., dalšími firmami jsou například FRAMA spol. s.r.o. nebo OHL ŽS, a.s.



Obrázek 6 – Hotel Marriott [12]

Rodinné domy

Jednou ze služeb, kterou realizují již od založení je stavba rodinných domů. Zabývají se jak samotnou stavbou rodinných domů, tak i jejich rekonstrukcí, dostavbou, přístavbou a stavbou obytných podkroví. Zhotovují také zateplení a probarvení fasádních omítek. Provádějí hrubé stavby či dodávky na klíč včetně ZTI, UT, VZT rozvodů a klimatizaci. Jejich realizované rodinné domy jsou například RD v Tvarožné či RD Ulrychova [12]



Obrázek 7 – RD ve Skrejši, Mokrá Hora [12]



Obrázek 8 – RD Modřice [12]

Zpevněné plochy a venkovní úpravy

Zabývají se také zpevňováním ploch a venkovními úpravami nejen u staveb, ale i samostatně. Plochy zpevňují asfaltem, štěrkem nebo zámkovou a jinou dlažbou. Provádějí taky rekonstrukce těchto ploch, dodávají a montují chodníky a obrubníky, také staví opěrné zídky z pohledového betonu či kamene, dodávají a montují oplocení z tvárnic a plotových panelů. Zhotoví i veškeré přípojky a inženýrské sítě.



Obrázek 9 – Stavební firma ŠMAK, s.r.o. [12]

Bytová jádra

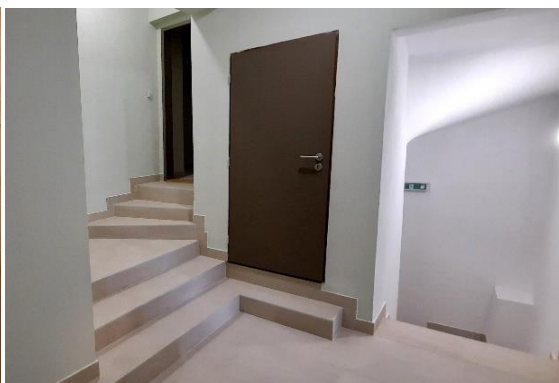
Bytová jádra jsou tvořena sádkartonem nebo zděná. Dodávají a pokládají obklad a dlažbu, také zařizovací předměty, vnitřní i vchodové dveře. Také se postarají o nové rozvody vody, topení a elektřiny a zvládnou i kompletní rekonstrukce bytů.

Interiéry

Jejich práce v interiéru zahrnuje instalaci prosklených zábradlí, přestavitelných prosklených příček, obložení vnitřních stěn dřevem, cihelnými či betonovými pásky, keramickými obklady či mozaikou. Provádí i epoxidové stěrky, podlahové krytiny, pohledové betony, sádrové omítky a rekonstrukce štukových stropů [12].



Obrázek 10 – Bytový dům Dačického Brno [12]



Obrázek 11 – Bytový dům Dačického Brno [12]

Developerská činnost

Tuto činnost, kompletní realizaci projektu, firma také zvládá, důkazem jsou tři úspěšné stavby. Jednou z nich je výstavba bytového domu Ráječko, druhou je výstavba několika rodinných domů Březina a v září loňského roku pak byla dokončena výstavba Rezidence Dvorecká, která obsahuje 7 bytových jednotek o různých dispozicích [12].



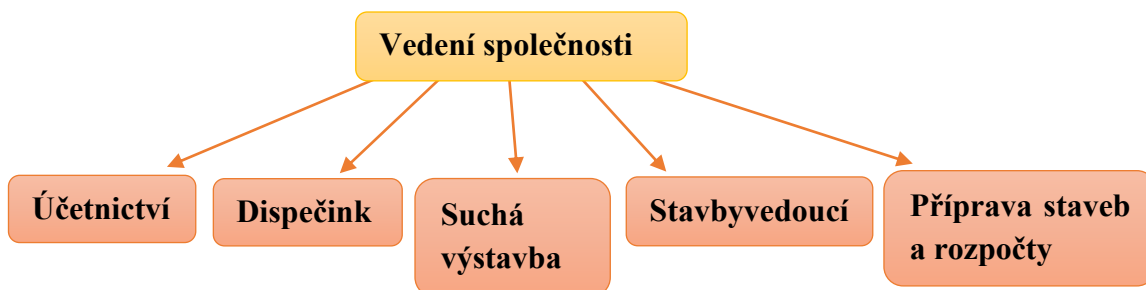
Obrázek 12 – Rezidence Dvorecká [12]



Obrázek 13 – BD Ráječko [12]

4.1.4 Organizační struktura

Hlavními osobami ve firmě jsou dva jednatele (majitelé), kteří firmu řídí. O přípravu staveb a rozpočty se starají tři osoby, o suchou výstavbu také tři osoby, stavbyvedoucích je celkem šest, dále mají jednu účetní a jednu osobu na dispečinku. Na všechny tyto hlavní členy struktury je na internetových stránkách firmy uveden kontakt.



Obrázek 14 – Schéma organizační struktury [vlastní zpracování]

4.1.5 Skladba zaměstnanců

Firma má dohromady 27 stálých zaměstnanců, 23 mužů a 4 ženy, dále je tu pět osob na dohodu o provedení práce (1 muž a 4 ženy). Skladba zaměstnanců je obecně rozdělena na THP pracovníky a dělníky.

THP pracovníci jsou administrativní pracovníci, nejčastěji s odborným či technickým zaměřením. Pracují převážně v oddělení správy a řízení podniku. THP pracovníkem je například účetní nebo rozpočtář. V této firmě se nachází celkem 14 THP pracovníků, kteří se dělí do výše zmíněných oddělení.

Dělník je pracovní síla, která se přímo účastní výrobního procesu. Práci vykonávají převážně fyzicky, za použití pracovních nástrojů. Výsledkem může být v našem případě nová stavba či zrekonstruovaná budova a další. Dělníky zde jsou sádrokartonáři a zedníci. Dělníků má firma celkem 13, z toho je devět sádrokartonářů a dva zedníci.

Tabulka 7 – Stav pracovníků firma Šmak za rok 2020 [vlastní zpracování]

Zaměstnanci	Muži	Ženy	Celkem
Dělníci	13	0	13
THP	10	4	14
Celkem	23	4	27

4.2 Popis nákladů na pracovníky

Ve své bakalářské práci jsem se rozhodla popsat náklady na stále zaměstnané a externí dělníky ve Stavební firmě Šmak, s.r.o. Firma mi sdělila, že na hlavní pracovní poměr zaměstnává zedníky a sádrokartonáře, stejně tak si je ale i najímá, a to v případě většího počtu zakázek, kdy by jejich stávající zaměstnanci zadanou práci nestíhali vykonávat. Tím pádem by se pak mohly protáhnout doby dodání plnění zakázek, což firma pochopitelně nechce dopustit.

Náklady za všechny stálé zaměstnance, a to jak zedníky, tak i sádrokartonáře získané od firmy, jsou obsaženy v následující tabulce 8.

Tabulka 8 – Soupis nákladů získaných od firmy [vlastní zpracování]

Náklady	Stálí zaměstnanci	
	Zedníci	Sádrokartonáři
Cestovné	0 Kč	0 Kč
Stravné	0 Kč	0 Kč
Školení, BOZP	1840 Kč	9055 Kč
Mzdové náklady	39 473 Kč	358 282 Kč
Náhrady – lékař	0 Kč	0 Kč
Úrazové pojištění – firma	1487 Kč	13 496 Kč

Pro rok 2020 je stále zaměstnaných devět sádrokartonářů a dva zedníci. Každému zaměstnanci firma vyplácí mzdu, ze které zaměstnavatel ještě odvádí sociální a zdravotní pojištění. Mzdové náklady jsou uvedeny jako měsíční náklad na všechny dělníky. Dále jim proplácí různá školení a BOZP, tato částka je uvedena jako roční náklad na všechny zaměstnance. Také za ně firma musí platit povinné úrazové pojištění, které platí jednou za půl roku, tento náklad je tedy za půl roku. V roce 2020 firma nemusela proplácet žádné náhrady za lékaře, z čehož vyplývá, že firma dodržuje veškerá nařízení týkající se bezpečnosti práce na pracovišti anebo mají zodpovědné a svědomité zaměstnance. Cestovné a stravné firma vyplácet nemusela, protože dělníky nevyslala pracovně dál než do okresů Brno-město a Brno-venkov, což je i jejich místo výkonu práce uvedené v pracovní smlouvě.

V tabulce 9 jsou uvedeny náklady na všechny externí pracovníky.

Tabulka 9 – Náklady na OSVČ získané od firmy [vlastní zpracování]

	OSVČ	
	Zedníci	Sádrokartonáři
Náklady	5 275 000 Kč	768 000 Kč

Na najaté OSVČ dělníky, jejichž počet je 8 zedníků a 2 sádrokartonáři, má firma pouze jeden náklad v určité výši, a to 5 275 tisíc korun na zedníky a 768 tisíc korun na sádrokartonáře. Náklady jsou uvedeny za celý rok.

5 Analýza nákladů na pracovníky

5.1 Celkové náklady

Analýza konkrétních nákladů získaných od Stavební firmy Šmak, s.r.o.

Tabulka 10 – Náklady na stálé zaměstnance [vlastní zpracování]

Náklady	Stálí zaměstnanci	
	Zedníci	Sádrokartonáři
Cestovné	- Kč	- Kč
Stravné	- Kč	- Kč
Školení, BOZP	153 Kč	755 Kč
Mzdové náklady	39 472 Kč	358 276 Kč
Penzijní pojištění – přísp. zaměstnavatele	- Kč	- Kč
Úrazové pojištění – firma	248 Kč	2 249 Kč
Celkem náklady za měsíc	39 873 Kč	361 280 Kč
Počet zaměstnanců	2	9
Celkem náklady na 1 zaměstnance/měsíc	19 937 Kč	40 142 Kč
Celkem náklady na 1 zaměstnance/rok	239 239 Kč	481 707 Kč

Jednotlivé částky jsou náklady za měsíc za určitý počet zedníků a sádrokartonářů. Mzdové náklady obsahují hrubé mzdy a SZP placené zaměstnavatelem. Povinné úrazové pojištění se počítá z průměrné hrubé mzdy za čtvrtletí, částku uvedenou od firmy jsem tedy musela podělit, abych získala částku za měsíc. Cena školení je za rok, a proto byla rozdělena na měsíce. Celkové náklady na všechny dělníky jsou vyděleny daným počtem zedníků a sádrokartonářů, tím je zjištěn náklad na jednoho zedníka za měsíc, a to 19 937 Kč, na jednoho sádrokartonáře za měsíc pak 40 142 Kč. Tento náklad poté musel být vynásoben dvanácti měsíci, aby byl získán roční náklad na stálého zaměstnance. Ten následně může být porovnán s ročním nákladem na najatou OSVČ.

Tabulka 11 – Náklad na OSVČ za rok [vlastní zpracování]

	OSVČ	
	Zedníci	Sádrokartonáři
Náklady za rok	5 275 000 Kč	768 000 Kč
Počet OSVČ	8	2
Náklady na 1 OSVČ/rok	659 375 Kč	384 000 Kč

Náklady na OSVČ mi byly sděleny jako roční náklad, tak jsem i z měsíčních nákladů na stálé zaměstnance udělala roční. A dále tak budou porovnávány roční náklady.

Jak lze vidět z výpočtů, tak roční náklad na jednoho stálého zedníka je skoro tři krát menší, než když si firma najme externího zedníka. Takový rozdíl může být způsoben tím, že zaměstnaní zedníci zřejmě budou bez jakéhokoliv vzdělání, zatímco najatí zedníci budou pravděpodobně více kvalifikovaní a způsobilí k této práci, když si je firma za takové peníze najme. Vedení firmy pravděpodobně více záleží na kvalifikaci a kvalitě

odvedené práce, to že na najaté zedníky mají mnohem větší náklady, jim pravděpodobně nevádí, ani v porovnání s počtem stálých a najatých zedníků. Je pozoruhodné, že firmě více záleží na kvalitě než na vydaných penězích. Výhodnější by však bylo mít zedníky zaměstnané na stálo s lepší kvalifikací, a stále by se tak vešli do nižších nákladů. Je ale otázka, jak poznat lepšího a svědomitějšího zedníka, dále také musíme vzít v úvahu, že zedníci nemusí být potřeba po celý rok. Věřím, že firma ví, proč mají počet stálých a najatých zedníků takto nastavený, i když z finančního hlediska se jim to nevyplatí.

U sádrokartonářů je situace opačná, firma má vyšší počet stálých zaměstnanců a nižší počet externích zaměstnanců. Je zde ale o skoro 100 tisíc korun výhodnější si sádrokartonáře najmout. Řekla bych, že u sádrokartonářů nelze mít výrazně rozdílnou kvalifikaci, takže lze hodnotit například zkušenosti. Jelikož se firma nejvíce zabývá sádrokartonářskými pracemi, tak se jí vyplatí mít více stálých zaměstnanců a nemuset pokaždé shánět externího sádrokartonáře a doufat, že bude mít čas zrovna na jejich zakázku. Ano, finančně se více vyplatí si je najímat, ovšem časově by jim shánění externích sádrokartonářů zabralo mnohem více času.

5.1.1 Vyhodnocení

Celkové náklady na stálé zaměstnance jsou nižší než celkové náklady na najaté OSVČ. Ovšem peníze nejsou všechno a je nutné vzít v úvahu i jiná kritéria, jako je např. kvalifikace, čas strávený nad hledáním externích pracovníků nebo čas potřebný pro zapracování nového zaměstnance.

Celkové mzdové náklady, včetně zdravotního a sociálního pojištění, na stálé zaměstnance měla firma 14 789 127 Kč. Následující tabulka 12 obsahuje poměry mezd dělníků a THP pracovníků na celkové mzdové náklady firmy.

Tabulka 12 – Poměr nákladů na mzdy ve firmě [vlastní zpracování]

Celkové mzdové náklady	14 789 127 Kč	100 %
Dělníci	5 256 640 Kč	36 %
THP pracovníci	9 532 487 Kč	64 %

Mzdové náklady na dělníky jsou o 28 % menší než náklady na THP pracovníky, i když THP pracovníků je pouze o jednoho více než dělníků, to značí, že THP pracovníci jsou mnohem lépe ohodnoceni než dělníci. U THP pracovníků se vyžaduje vyšší kvalifikace, odbornost a zodpovědnost za stavbu, tudíž mají nárok na vyšší mzdy. Například stavbyvedoucí musí mít vysokoškolské vzdělání, praxi a autorizaci, která ho opravňuje tuto práci kvalitně vykonávat. Jelikož se firma pyšní stavbyvedoucími s dlouholetou praxí a různou odbornou autorizací, musí i tyto kvality zohlednit na mzdách svých stavbyvedoucích. Ovšem i v ostatních odděleních firmy nalezneme minimálně jednoho THP pracovníka, který má vyšší vzdělání a delší praxi než ostatní členové oddělení, dalo by se tedy říci, že je vedoucím toho daného oddělení.

Tabulka 13 pojednává o poměrech nákladů jednotlivých profesí dělníků na celkové mzdové náklady na dělníky.

Tabulka 13 – Poměr mzdových nákladů na dělníky [vlastní zpracování]

Celkem mzdové náklady na dělníky	5 256 640 Kč	100 %
Zedníci	473 664 Kč	9 %
Sádrokartonáři	4 299 312 Kč	82 %
Ostatní	483 664 Kč	9 %

Největší procento z celkových mzdových nákladů na dělníky zaujímají sádrokartonáři, kterých firma zaměstnává nejvíce na hlavní pracovní poměr, protože jak jsem již dříve zmínila, suchou výstavbou se firma zabývá především. Zedníků a ostatních dělníků mají oproti sádrokartonářům mnohem méně, hlavně díky spíše sezónnímu charakteru práce pro zedníky a ostatní dělníky, proto jsou také mzdové náklady na tyto dělníky nižší než na sádrokartonáře. Roli zde hraje i výše hrubé mzdy, kdy sádrokartonář je lépe ohodnocen než zedník, který pravděpodobně nemá žádnou kvalifikaci, zatím co sádrokartonář pro svou práci potřebuje celou řadu certifikátů pro montáže různých systémů suché výstavby.

5.2 Porovnání nákladů všech na HPP a všech OSVČ

V této kapitole bude porovnáno, jaké by byly mzdové náklady firmy, kdyby všichni dělníci pracovali na hlavní pracovní poměr, a pokud by naopak byli všichni dělníci OSVČ.

5.2.1 Dělníci na HPP

Tabulka 14 – Náklady na všechny dělníky HPP [vlastní zpracování]

Náklady	Stálí zaměstnanci	
	Zedníci	Sádrokartonáři
Cestovné	- Kč	- Kč
Stravné	- Kč	- Kč
Školení, BOZP	77 Kč	84 Kč
Mzdové náklady	19 736 Kč	39 808 Kč
Penzijní pojištění – přísp. zaměstnavatele	- Kč	- Kč
Úrazové pojištění – firma	124 Kč	250 Kč
Celkem náklady na 1 zaměstnance/měsíc	19 937 Kč	40 142 Kč
Celkem náklady na 1 zaměstnance/rok	239 239 Kč	481 707 Kč
Počet zaměstnanců	10	11
Celkem náklady za rok	2 392 390 Kč	5 298 772 Kč
Celkem náklady na dělníky na HPP	7 691 162 Kč	

Tabulka 14 obsahuje stejné náklady jako předchozí tabulky, ovšem zde jsou použity měsíční náklady na jednoho dělníka, ty jsou vynásobeny dvanácti měsíci, aby byl získán roční náklad na jednoho dělníka. Následně je vynásoben celkovým počtem zedníků a sádrokartonářů, jako by místo OSVČ byli všichni na hlavní pracovní poměr. Nakonec jsou oba náklady sečtené dohromady, čímž byly získány celkové náklady na dělníky na HPP, které činí 7 691 162 Kč.

5.2.2 Dělníci OSVČ

Podobný výpočet je proveden v následující tabulce 15, kde jsou všichni dělníci považováni za OSVČ.

Tabulka 15 – Náklady na všechny dělníky OSVČ [vlastní zpracování]

	OSVČ	
	zedníci	sádrokartonáři
Náklady na 1 OSVČ/rok	659 375 Kč	384 000 Kč
Počet OSVČ	10	11
Celkem náklady za rok	6 593 750 Kč	4 224 000 Kč
Celkem náklady na dělníky OSVČ	10 817 750 Kč	

Z původních celkových nákladů na všechny zedníky za rok a na všechny sádrokartonáře za rok je vypočten roční náklad na jednoho zedníka a sádrokartonáře. Tuto částka je poté vynásobena novým počtem dělníků, tak je zjištěn roční náklad za všechny zedníky a sádrokartonáře. Nakonec jsou tyto dvě částky opět sečteny a celkový náklad na všechny najaté OSVČ je 10 817 750 Kč.

5.2.3 Vyhodnocení

Kdyby firma měla všechny dělníky na hlavní pracovní poměr, ušetřila by více než 3 miliony korun ročně. Tuto částku ovlivňuje hlavně 4miliónový rozdíl u nákladů mezi zedníky na HPP a OSVČ. Myslím si, že hlavním důvodem rozdílu je kvalifikace zedníků. Zedníci, které firma zaměstnává na hlavní pracovní poměr mají mnohem menší kvalifikaci, tudíž nemohou pracovat samostatně, a to na rozdíl od externích zedníků, kteří jsou plně samostatní, mají kvalifikaci a firma se tak na ně může spolehnout.

Když vezmeme náklady pouze na sádrokartonáře na HPP a porovnáme je s náklady na sádrokartonáře najaté, tak zde je rozdíl pouze jeden milion Kč za rok, to je způsobeno tím, že kvalifikaci sice můžou mít stejnou, ale OSVČ sádrokartonář si do své ceny za práci neúčtuje třeba své celkové náklady. Může to být i tím, že má více zakázek naráz, a tak si své náklady rozpočítá do více zakázek, firma tak ušetří oproti nákladům na své vlastní zaměstnance, které nijak rozpočítat nelze a musí je zaplatit celé v daném období.

Výhodou stálých zaměstnanců je, že je má zaměstnavatel stále k dispozici a nemusí tak neustále hledat nové pracovníky. Zaměstnavatel je může úkolovat, jak zrovna potřebuje a v případě, že to mají v pracovní smlouvě, je může převelet na jiné pracoviště, kde je jich více potřeba. Kdyby zaměstnavateli hořel nějaký termín dokončení, může zaměstnanci nařídit přes čas, tím má sice zaměstnanec nárok na příplatek, ale je to jen zanedbatelná částka oproti pokutě za nedodržení termínu, kterou by zaměstnavatel obdržel.

Nevýhodou však je množství nákladů, které zaměstnavatel na své zaměstnance má, viz kapitola Popis nákladů na pracovníky. Jiné firmy mohou svým zaměstnancům ještě navíc vyplácet stravné, i když tento náklad se vrátí na daních, cestové nebo vyplácet různé

benefity, to všechno jsou pro firmu další náklady. Je také povinná vyplácet mzdu, i když má zaměstnanec dovolenou nebo nemocenskou, a tudíž není pro firmu výrobně činným.

Výhodou u najmutí osoby samostatně výdělečně činné je pouze jeden náklad, který firma zaplatí a již dále neřeší jaké výdaje najatá osoba má. V případě, že firma osobu zrovna nepotřebuje, tak ji nemusí nic platit, a to ani při dovolené nebo nemocenské. To znamená ušetření dalších nákladů, které u zaměstnanců jsou. Firma také nemá žádnou zodpovědnost za najatou osobu, narozdíl od vlastních zaměstnanců, neplatí odvody, protože OSVČ si odvody platí sami. Dle smluvního ošetření nemusí firma zaplatit za nesplnění požadovaného plnění.

Nevýhodou externích pracovníků je, že je firma nemůže úkolovat jako své zaměstnance, v tomto případě je velice lehké propadnout tak zvanému švarcsystému, na to si firma musí dát pozor. V případě, kdy například již osvědčený externí pracovník nemá prostor na další zakázky, firma tak musí hledat jinou OSVČ, u které nemusí mít takovou jistotu za skvěle odvedenou práci jako u předchozího najatého pracovníka, a také to zabere další čas hledáním.

Švarcsystém

Švarcsystém začal používat podnikatel Miroslav Švarc v 90. letech 20. století, kdy si místo zaměstnanců najímal OSVČ, aby vykonávali závislou činnost, on se tak vyhnul odvodům za mzdy. Avšak toto jednání je z pohledu pracovního práva nelegální, jelikož je pracovněprávní vztah zastřen jinou smlouvou. Zákon udává, že závislá práce může být vykonávána pouze na základě základního pracovněprávního vztahu [13].

Hlavními znaky švarcsystému je nadřízenost a podřízenost, kdy by za normálních okolností firma a OSVČ měly mít rovnocenné postavení, ovšem zde je firma nadřízená a OSVČ poslouchá příkazy jako zaměstnanec. Dále pokud osoba samostatně výdělečně činná využívá pomůcky zaměstnavatele a nemá sjednanou smlouvu o pronájmu. Jestliže OSVČ vystupuje za zaměstnavatele, ne sama za sebe, například používáním e-mailové schránky zaměstnavatele. Dalším znakem je neustále stejná měsíční fakturace u jednoho podniku, případně má OSVČ evidovanou pravidelnou pracovní dobu. Jedním ze znaků je také to, že za vzniklou škodu způsobenou OSVČ odpovídá zaměstnavatel, kdy OSVČ ručí za škodu třetí osobě celým svým majetkem, ale zaměstnanec pouze do výše zákonem stanoveného limitu a zbytek vzniklé škody hradí zaměstnavatel [14].

Zda se jedná o švarcsystém, posuzuje Státní úřad inspekce práce. Úřad může udělit pokutu jak zaměstnavateli, tak i OSVČ. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti udává výši pokut za přestupky, jak fyzické osoby, tak i právnické. OSVČ tak může získat pokutu až 100 tisíc korun, firma jakožto fyzická osoba až 5 milionů korun a jako právnická osoba až 10 milionů korun. K této částce může ještě finanční úřad doměřit nedoplatky na uniklých daních a penále, orgány sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovny doměřit odvody na SZP [15].

5.3 Čistá mzda

Výpočet čisté mzdy je zde ukázán z důvodu změny výpočtu od nového roku, který je zmíněn v teoretické části, dále i proto, že mzda výrazně souvisí s náklady na zaměstnance v podniku. Pro zaměstnavatele to sice zas tak znatelná změna není, ovšem zaměstnanec si na čisté mzdě vydělá o něco málo více. Následující výpočty tedy zjišťují přilepšení zaměstnance a tím malé zvýšení nákladů zaměstnavatele.

5.3.1 Výpočet čisté mzdy v roce 2020

V předchozím roce se čistá mzda počítala ještě pomocí superhrubé mzdy. Daň z příjmu byla pouze jedna a to 15 %. Níže můžete vidět výpočet čisté mzdy pro zedníky a sádrokartonáře ve stavební firmě. Jelikož nevím, co je to za osoby, jaké mají rodiny a jaké slevy pobírají, počítám tedy pouze se základní slevou na poplatníka, která v tomto roce činila 2 070 Kč za měsíc.

Postup výpočtu byl již popsán v teoretické části týkající se mzdové politiky v ČR.

Zedník

HM = 14 751 Kč

+ SZP 33,8 % = 14 751 Kč * 1,338

= SHM 19 737 Kč

* daň z příjmu 15 % = 19 737 * 0,15

= záloha na daň 2 961 Kč

- sleva na poplatníka = 2 070 Kč

= daň po slevě 891 Kč

HM = 14 751 Kč

- sociální pojištění = 14 751 * 0,065 = 959 Kč

- zdravotní pojištění = 14 751 * 0,045 = 664 Kč

- daň po slevě = 891 Kč

ČM = 12 237 Kč

Sádrokartonář

HM = 29 752 Kč

+ SZP 33,8 % = 29 752 Kč * 1,338

= SHM 39 808 Kč

* daň 15 % = 39 808 * 0,15

= záloha na daň 5 971 Kč

- sleva na poplatníka = 2 070 Kč

= daň po slevě 3 901 Kč

HM = 29 752 Kč

- sociální pojištění = $29\,752 \cdot 0,065 = 1\,934$ Kč
 - zdravotní pojištění = $29\,752 \cdot 0,045 = 1\,339$ Kč
 - daň po slevě = 3 901 Kč
-

ČM = 22 578 Kč

5.3.2 Výpočet čisté mzdy nyní

Nyní, tedy v roce 2021, se čistá mzda již nepočítá ze superhrubé mzdy, ale odvod 33,8 % zaměstnavateli i nadále zůstává. Kromě 15 % sazby na daň z příjmu nám přibývá ještě jedna sazba, a to 23 % pro vyšší příjmy, tato sazba se nás ale u výpočtu čisté mzdy zedníků a sádrokartonářů netýká, protože jejich mzda nepřesahuje čtyř násobek průměrné hrubé mzdy. Opět počítáme pouze se základní slevou na poplatníka, která je ale v tomto roce navýšena o 250 Kč za měsíc, činí tedy 2 320 Kč za měsíc.

Postup byl již také popsán v teoretické části týkající se mzdové politiky v ČR.

Zedník

HM = 14 751 Kč

* daně z příjmu 15 % = $14\,751 \cdot 0,15$

= záloha na daň 2 213 Kč

- sleva na poplatníka 2 320 Kč

= daň po slevě 0 Kč

HM = 14 751 Kč

- zdravotní pojištění = $14\,751 \cdot 0,045 = 664$ Kč
 - sociální pojištění = $14\,751 \cdot 0,065 = 959$ Kč
 - daň po slevě 0 Kč
-

ČM = 13 128 Kč

Sádrokartonář

HM = 29 752 Kč

* daně z příjmu 15 % = $29\,752 \cdot 0,15$

= záloha na daň 4 463 Kč

- sleva na poplatníka 2 320 Kč

= daň po slevě 2 143 Kč

HM = 29 752 Kč

- zdravotní pojištění = $29\,752 \cdot 0,045 = 1\,339$ Kč
 - sociální pojištění = $29\,752 \cdot 0,065 = 1\,934$ Kč
 - daň po slevě 2 143 Kč
-

ČM = 24 336 Kč

5.3.3 Výsledek

Pro zaměstnavatele se skoro nic nemění, pořád musí odvádět 33,8 % na zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance, ale ještě navíc zaplatí o něco vyšší čistou mzdu zaměstnanci, čímž se zaměstnavateli lehce zvednou náklady na zaměstnance.

Ovšem, jak je z výpočtů patrné, zedník by si v tomto roce polepšil o 891 Kč. Navýšení mzdy bylo způsobeno nižší základnou pro výpočet zálohy na daň z příjmu, to znamená, že místo superhrubé mzdy, která je právě navýšena o SZP placené zaměstnavatelem, se počítá pouze z hrubé mzdy. Pomohlo také navýšení slevy na poplatníka, která v tomto případě nižší mzdy, daň plně vyrušila.

U sádrokartonářů je hodnota zvýšení vydělané mzdy vyšší. Opět je daň vypočítána z mnohem nižší základny (hrubé mzdy), takže je daň z příjmu znatelně nižší. Jelikož mzda už je vyšší, tak i přes vyšší slevu na poplatníka daň není zcela vyrušena, ovšem sníží ji více než v předchozím roce. Díky tomu by si sádrokartonář v tomto roce vydělal o 1 758 Kč více, což už je celkem znatelný přírůstek do rozpočtu rodiny.

Krok vlády zrušit výpočet daně ze superhrubé mzdy a počítat ji pouze z hrubé mzdy, která tak dělá nižší základnu a tím je nižší i samotná daň, je velice výhodný pro zaměstnance, protože i pár korun navíc je pro ně velkým přínosem. Ovšem pro zaměstnavatele je to krok zbytečný, protože i nadále musí odvádět zdravotní a sociální pojištění za své zaměstnance ve stejné výši.

6 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat náklady na pracovníky ve stavebním podniku. Náklady na zaměstnance obsahují i mzdové náklady, tudíž první teoretická část byla věnována mzdové politice v ČR. Byly popsány druhy mezd, minimální mzda, zaručená mzda a také samotný výpočet čisté mzdy. Ve druhé teoretické části byla popsána tvorba cen ve stavebnictví, i když se tímto praktická část nezaobírá. Souvisí to ale s tím, že cena stavební zakázky mimo jiné obsahuje i náklady na zaměstnance. Zde byly popsány náklady, které mohou v podniku vzniknout, dále byly vysvětleny kalkulační techniky a metody i tvorba kalkulačního vzorce. Nakonec došlo k objasnění, co to vlastně je jednotková cena a z čeho se skládá.

Praktická část se věnovala konkrétnímu podniku, od kterého jsem získala cenné informace do své bakalářské práce. Vybrala jsem si firmu ŠMAK, s.r.o. a ta mi vyšla vstříc a poskytla mi informace o nákladech na své dělníky, které zaměstnává jak na HPP, tak je najímá jako OSVČ. Tato část začala samotným popisem firmy, čím se zabývá a jaké jsou její služby, dále byly popsány náklady, které firma na své zaměstnance má, ty poté byly několika způsoby porovnány a vyhodnoceny.

Závěrem bylo zjištění, že v případě zedníků se vyplatí mít spíše vlastní zaměstnance, ovšem musí se přemýšlet i nad jejich kvalifikací. Sádrokartonáře se vyplatí spíše najímat, ale firma je potřebuje mít neustále k dispozici, jelikož suchá výstavba je jednou z jejich hlavních služeb. I když by se firmě finančně vyplatilo mít více zedníků na hlavní pracovní poměr a sádrokartonáře si více najímat, firma ví, proč to má takto nastaveno. I přes větší náklady, které tímto zvoleným způsobem mají, jsou oproti nákladům na THP pracovníky téměř poloviční.

Tato práce mi přinesla spoustu nových zjištění a vědomostí v oblasti nákladů na pracovníky v podniku a obeznámila jsem se díky ní s novinkami ve mzdové politice ČR od roku 2021.

7 Seznam použitých zdrojů

- [1] Tichá, A., Kocourková, G.: Pracovní inženýrství, akademické nakladatelství Cerm, Brno 2018, ISBN 978-80-7204-973-8
- [2] 262/2006 Sb. Zákoník práce. *Zakonyprolidi.cz* [online]. © 2010-2021 [cit. 2021-12-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
- [3] Přehled o vývoji částek minimální mzdy. *Mpsv.cz* [online]. © 2020 [cit. 2021-12-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>
- [4] Zaručená mzda 2020, nejnižší úrovně zaručené mzdy. *Finance.cz* [online]. © 2020, [cit. 2021-12-10]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/zarucena-mzda/>
- [5] Obecné informace Fyzické osoby | Daň z příjmu | Finanční správa. *Financnisprava.cz* [online]. © 2013-2020 [cit. 2021-12-10]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/fyzicke-osoby-poplatnik/obecne-informace>
- [6] 487/2020 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších ... *Zakonyprolidi.cz* [online]. © 2010-2021 [cit. 2021-2-9]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-487>
- [7] Slevy na dani 2021 za rok 2020: velký přehled | *E15.cz - Byznys, politika, ekonomika, finance, události* [online]. © 2001 [cit. 2021-2-9]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/danove-priznani/slevy-na-dani-kdy-je-muzete-uplatnit-1355964#manzel>
- [8] Výpočet čisté mzdy 2021 - způsob výpočtu mzdy. *Finance.cz* [online]. ©2013-2021 [cit. 2021-2-9]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vypocet-mzdy-a-zalohy-na-dan/zamestnanec-vypocet-mzdy/>
- [9] TICHÁ, A., MARKOVÁ, L., PUCHÝŘ, B.: Ceny ve stavebnictví – rozpočtování a kalkulace, ÚRS Brno, 1999
- [10] Kalkulace jako nástroj hodnotového řízení. *Businessinfo.cz* [online]. ©1997-2021, 2012 [cit. 2021-4-14]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/kalkulace-nastroj-hodnotoveho-rizeni/>
- [11] Digitální knihovna Kramerius. *Digitální knihovna Kramerius* [online]. Rozpočtování a oceňování stavebních prací. Praha: ÚRS, 2009, ISBN 978-80-7369-239-1 Dostupné z: <https://dnnt.mzk.cz/view/uuid:f87d8590-d206-11e4-97af-005056827e51?page=uuid:135ba260-d924-11e4-97af-005056827e51>
- [12] STAVEBNÍ FIRMA ŠMAK. *Smak.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-4-14]. Dostupné z: <http://www.smak.cz/index.html>
- [13] Švarcsystém. *Mpsv.cz* [online]. © 2020 [cit. 2021-4-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/svarcsystem>
- [14] Co je a není švarcsystém – Portál POHODA. *Portal.pohoda.cz* [online]. © 2012 [cit. 2021-4-14]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/co-je-a-neni-svarcsystem/>
- [15] 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. *Zakonyprolidi.cz* © 2010-2021 [cit. 2021-4-14]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast7>

8 Seznam zkratek

a.i.	autorizovaný inženýr
a.s.	autorizovaný stavitel
a.s.	akciová společnost
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
č.	číslo
ČM	čistá mzda
ČR	Česká republika
DPH	daň z přidané hodnoty
h	hodina
HM	hrubá mzda
HPP	hlavní pracovní poměr
Kč	korun českých
m ²	metr čtvereční
m.j.	měrná jednotka
např.	například
Nh	normohodina
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PVC	polyvinylchlorid
RD	rodinný dům
Sb.	sbírky
SDK	sádrokarton
SHM	superhrubá mzda
Sh	strojohodina
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
SZP	sociální a zdravotní pojištění
THP	technicko-hospodářský pracovník
tzv.	tak zvaně
UT	ústřední topení
VUT	Vysoké učení technické
VZT	vzduchotechnika
ZTI	zdravotně technická instalace
ZTP/P	zvlášť těžce postižený s průvodcem

9 Seznam tabulek

Tabulka 1 – Zaručená mzda pro rok 2020	15
Tabulka 2 – Mzdové náklady firmy	18
Tabulka 3 – Sazby do pojistných fondů v roce 2020	18
Tabulka 4 – Slevy na dani pro rok 2020	20
Tabulka 5 – Zaručená mzda 2021	21
Tabulka 6 – Struktura jednotkové ceny	31
Tabulka 7 – Stav pracovníků firma Šmak za rok 2020	39
Tabulka 8 – Soupis nákladů získaných od firmy	39
Tabulka 9 – Náklady na OSVČ získané od firmy	40
Tabulka 10 – Náklady na stálé zaměstnance	41
Tabulka 11 – Náklad na OSVČ za rok	41
Tabulka 12 – Poměr nákladů na mzdy ve firmě	42
Tabulka 13 – Poměr mzdových nákladů na dělníky	43
Tabulka 14 – Náklady na všechny dělníky HPP	43
Tabulka 15 – Náklady na všechny dělníky OSVČ	44

10 Seznam grafů a obrázků

Graf 1 – Vývoj mezd v ČR od roku 1991 do roku 2020.....	15
Graf 2 – Vývoj minimální mzdy v ČR od roku 2000 do roku 2021	21
Obrázek 1 – Logo Stavební firma ŠMAK, s.r.o.	34
Obrázek 2 – Spielberk Office Park	35
Obrázek 3 – CTPark Brno, Honeywell	35
Obrázek 4 – CTPark Brno	36
Obrázek 5 – UNIPORT CZ Brno	36
Obrázek 6 – Hotel Marriott	36
Obrázek 7 – RD Modřice	37
Obrázek 8 – RD ve Skrejši, Mokrá Hora	37
Obrázek 9 – Stavební firma ŠMAK, s.r.o.	37
Obrázek 10 – Bytový dům Dačického Brno	38
Obrázek 11 – Bytový dům Dačického Brno	38
Obrázek 12 – Rezidence Dvorecká	38
Obrázek 13 – BD Ráječko.....	38
Obrázek 14 – Schéma organizační struktury	38